

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCIO DE AGUAS DE LA ZONA GADITANA 2009-2012

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Identificación.

Han sido partes de la negociación del presente Convenio Colectivo de trabajo, el Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP/UGT) y el Sindicato de Administración Pública de Comisiones Obreras (SAP/CCOO) y, en la misma se han tenido en cuenta las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales, en especial el RDL 1/1995 de 25 marzo del Estatuto de los Trabajadores, y sus diversas modificaciones, así como el Estatuto Básico del Empleado Público y los Estatutos del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a todo el de la actividad propia del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, y regula las relaciones laborales entre éste y sus trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las estipulaciones de este Convenio se aplicarán a la totalidad del personal laboral que presta sus servicios en el Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana.

Estarán excluidos de este ámbito el Gerente y aquellos que, por acuerdo de los Órganos Corporativos del Consorcio, en uso de sus atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial, según indican el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que lo desarrolla.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, salvo los efectos económicos que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su vigencia, mediante escrito con acuse de recibo. Una vez denunciado, la Comisión Negociadora habrá



de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
3. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 7. Compensación y Absorción.

Este Convenio Colectivo modifica y sustituye a los pactos Colectivos o normas de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en él.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo absorben y sustituyen a las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en Convenios Colectivos, o en pactos individuales establecidos con la Empresa. Se respetarán todas las condiciones económicas individuales fijas más beneficiosas, que en cómputo global anual sean más favorables, sin perjuicio de la compensación y/o absorción con los salarios aquí pactados.

Artículo 8. Fuentes del Derecho.

Ambas partes reconocen como fuentes de derecho las expresadas en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y normas del sector público que también le fueren de aplicación.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.





Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, por lo que de resultar anuladas judicialmente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10. Concurrencia.

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número dos del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Interpretación Y Aplicación Del Convenio

Artículo 11. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se crea la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje del Convenio (en adelante Comisión de Convenio) con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo.

1. La Comisión se constituirá en un plazo no superior a un mes natural desde la publicación de este Convenio en el boletín Oficial de la Provincia.

2. Estará compuesta por un máximo de ocho personas, cuatro por cada parte. Los miembros correspondientes a la parte social serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, respetando la representatividad de las opciones sindicales presentes en el Comité de Empresa. La representación empresarial será nombrada por el Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, entre quienes se incluirá el Presidente de la Comisión, que será la persona que designe el Consorcio. Ambas partes podrán hacerse acompañar por los asesores que estimen oportuno. No obstante lo anterior, las partes procurarán designar, preferentemente, a los miembros firmantes del presente Convenio Colectivo. Asimismo, contará con un Secretario/a, que designará el Consorcio, que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, incluirá las de gestión de un Registro de documentos y de escritos dirigidos a la Comisión de Convenio, para ponerlos a disposición de los miembros de la misma.

3. Cada parte, social y empresarial, dispondrá del 50% de los votos en el seno de la Comisión, con independencia del número de asistentes, si bien, para adoptar acuerdos vinculantes, se exigirán, por una parte quórum mínimo de asistencia de dos personas en la representación social, e inexcusablemente la del Sr. Presidente de la Comisión o persona en quien delegue y, de otra, el voto favorable del Consorcio y del 60% de la representación social, según la

representatividad conformada en el apartado 4.

4. Para medir la representatividad social en la Comisión, se aplicarán los resultados que deriven del último proceso electoral para la configuración de la representación unitaria en el ámbito del Consorcio, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.

5. La Comisión se reunirá, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, de forma extraordinaria, si las circunstancias así lo requieren, a instancia de cualquiera de las partes.

6. Los acuerdos adoptados quedarán reflejados en Actas que se publicarán en los tablones de anuncios y se anexarán al presente Convenio y cuya custodia corresponderá al Secretario/a de la misma.

7. Los miembros de la Comisión tendrán derecho de acceso a toda clase de información, relacionada con las gestiones de su competencia y que será suministrada por la dirección en un plazo máximo de quince días.

8. Puntualmente, se podrán crear grupos de trabajo que perdurarán en tanto no concluya el encargo recibido.

Serán competencias de la Comisión:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.

b) Facultades de vigilancia, aplicación y cumplimiento de lo pactado.

c) Acordar las adaptaciones que sea preciso realizar en este Convenio Colectivo, en relación a la nueva estructura salarial, categorías profesionales, grupos y/o áreas funcionales, derivadas de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) y, en su caso, de sus modificaciones posteriores. Así mismo podrá determinar nuevos conceptos retributivos y condiciones para su devengo acordes con la RPT.

Sin perjuicio de lo anterior, y a partir del 01/06/2011, la Comisión podrá acordar modificaciones al articulado de este Convenio, salvo aquellas materias que impliquen modificaciones de carácter económico.

Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del Convenio Colectivo y tendrán la eficacia que en ellos se determine.

d) Intervención previa a la vía jurisdiccional y, en su caso, solución de los conflictos, tanto individuales como Colectivos.

e) Cualquier otra que expresamente se atribuya por este Convenio.

9. Los acuerdos que, en razón a lo antes establecido, puedan suponer modificación de este convenio colectivo, necesitarán, para que produzcan efectos vinculantes, la previa aprobación por parte del Órgano competente que se establezca en los Estatutos del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana.

Capítulo III. Organización Del Trabajo.

Artículo 12. 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 del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana (en adelante CAZG) a través de su personal directivo, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva de los Representantes de los Trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto 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 momento para el desarrollo del mismo.

Artículo 13. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora de la calidad del Servicio Público prestado.
- b) La mejora del rendimiento del Servicio Público encomendado, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.
- c) La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- d) La racionalización y mejora de los procesos operativos, así como el establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.
- e) La identificación y valoración de los puestos.



f) La evaluación del desempeño funcional de los puestos de trabajo.

2. Los Representantes de los Trabajadores participarán en todos los procesos que modifiquen condiciones del trabajo.

Se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad del CAZG, con el fin de que los Representantes de los Trabajadores participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha del servicio.

Ambas partes se comprometen a realizar estudio sobre nivel de absentismo y, en su caso, acordar las medidas para reducirlo.

Capítulo IV. Clasificación Profesional.

Artículo 14. Clasificación Profesional.

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.

Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración de encuadramiento profesional 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

Artículo 15. Factores de encuadramiento profesional.

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 consiguientes, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la ponderación conjunta de los siguientes factores:

a) Titulación académica y/o formación laboral.

b) 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.

c) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

Artículo 16. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Titulación: Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Titulación: Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y grado de responsabilidad en función de la complejidad de las mismas y a aquellos otros trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa a los mismos, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de éstas, pudiendo ser ayudados por otro u otros de grupos profesionales inferiores.



Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas.

Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o formación laboral equivalente.

Grupo profesional 4: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o formación laboral equivalente.

Grupo profesional 5: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Así mismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, o formación laboral equivalente.

Para los Grupos 3, 4 y 5 se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado adecuada experiencia en la categoría profesional específica de al menos tres meses para los grupos 4 y 5 y de seis meses para el grupo 3, y/o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva de al menos 50 horas para el grupo 5, 200 horas para el grupo 4 ó 300 horas para el grupo 3

Artículo 17. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales serán las que se acuerden en la RPT en elaboración. Mientras tanto se mantendrán a extinguir las siguientes categorías:

GRUPO PROFESIONAL CATEGORÍAS

GRUPO I Técnico o Titulado Superior

GRUPO II Técnico o Titulado Medio

GRUPO III Jefe Servicios Técnicos y/o Mantenimiento

Administrativo

Analista de Laboratorio

GRUPO IV Oficial Segunda Oficinas

Auxiliar Administrativo

Auxiliar de Laboratorio

GRUPO V Peón

Una vez finalizado el proceso de negociación y acordada la RPT, las categorías profesionales resultantes serán propuestas a la Comisión de Convenio para su posible incorporación al Convenio Colectivo.

Capítulo V. Selección De Personal Y Provisión De Puestos

Artículo 18. Oferta de Empleo Público.

1. El acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará a una categoría profesional concreta, de acuerdo con la Oferta de Empleo Público y a través de los sistemas de concurso de méritos o de concurso-oposición.

2. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos serán objeto de negociación con los Representantes de los Trabajadores.

Los puestos de trabajo de personal laboral cuya cobertura sea necesaria se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos:

1. Reingreso.



2. Promoción Profesional Interna.
3. Concurso de Traslado.
4. Convocatoria Pública de Acceso.

Artículo 19. Contratación temporal.

Los puestos de trabajo incluidos en la R.P.T. y presupuestariamente dotados, en los casos de ausencia temporal del titular, y siempre que no fuesen amortizados, serán ocupados durante el tiempo necesario hasta la reincorporación del sustituido. Igualmente, aquellos puestos de trabajo incluidos en la R.P.T. y presupuestariamente dotados, que queden vacantes y no fueran amortizados, serán ocupados mediante sustituciones hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda, siempre, dentro de los términos que permitan las leyes de Presupuestos u otras normas imperativas aplicables.

Estas contrataciones se llevarán a cabo mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la Ley y a través de Bolsa de Trabajo.

1. Bolsa de Trabajo.

Para las contrataciones no incluidas en los apartados 3.1), 3.2) y 3.3) de este artículo el Consorcio y los Representantes de los Trabajadores negociarán y acordarán en el plazo de dos meses las normas reguladoras y la gestión de la misma.

2. Contrataciones temporales excluidas de las Bolsas de Trabajo.

3.1. El contrato por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, hasta su duración máxima.

3.2. El contrato por obra o servicio determinado se concertará para la realización de éstas, que tengan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Tendrán esta misma consideración las contrataciones realizadas para planes de choque de mejoras de las instalaciones.

Para estas contrataciones temporales, el Consorcio presentará Oferta Pública de



Empleo indicando los requisitos de las categorías profesionales y, en su caso, los del puesto, y se formalizará el correspondiente contrato con el trabajador o trabajadora que se seleccione, según criterios o baremos aprobados por el Consorcio, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, los cuales designarán un trabajador que se incorporará al Órgano de Selección como miembro del mismo.

3.3. Sustitución del personal que se jubile a los 64 años. Se realizará mediante la sustitución simultánea del trabajador jubilado, respetando al mismo tiempo el derecho a la promoción interna del personal laboral del Consorcio y lo dispuesto en Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

3. Copia básica.

La Administración entregará a los representantes legales del personal una copia básica de todos los contratos en el plazo de 10 días desde su formalización.

Artículo 20. Promoción Profesional Interna.

Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo o fijo-discontinuo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de otro superior, en función de la titulación, experiencia y del mérito profesional, en procesos que respeten el principio de igualdad, mérito y capacidad, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

Podrán participar en la promoción quienes ostenten la condición de personal fijo o fijo-discontinuo cuya situación figure en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional con el carácter de fijo desde la que se pretende la promoción y reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria.

La promoción para las categorías profesionales se hará por el sistema de concurso de méritos o concurso-oposición.

Artículo 21. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba con una duración de cuatro meses para los grupos 1 y 2, de dos meses para el grupo 3 y de un mes para los grupos 4 y 5.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado la mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba.

Artículo 22. Concurso de Traslado.



1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión serán ofrecidos en concurso de traslado al personal fijo a tiempo completo o a tiempo parcial que se encuentre en activo en otros centros de trabajo con una antigüedad mínima de un año, o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza corresponda a la misma o inferior categoría profesional. En el supuesto de optar a una categoría profesional inferior, las retribuciones serán las del grupo al que se accede.

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza, debiéndose permanecer un año como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

2. El concurso de traslado, en el que participarán los Representantes de los Trabajadores, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Consorcio.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

- Antigüedad en el puesto de trabajo.

- Antigüedad en la categoría profesional.

c) La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

Dentro de los límites anteriores, el Consorcio negociará con los Representantes de los Trabajadores el contenido de las respectivas convocatorias.

Artículo 23. Convocatoria Pública de Acceso.

1. La selección del personal se efectuará mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. El sistema de selección por concurso-oposición, en el que participarán los Representantes de los Trabajadores, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Consorcio.

b) La fase de oposición, que será previa y eliminatoria, supondrá el cincuenta y cinco por ciento de la puntuación total y consistirá en una o varias pruebas teóricas y/o prácticas relacionadas con cada categoría profesional y/o



especialidad del puesto de trabajo a desempeñar, sobre el programa que se establecerá en la convocatoria.

La puntuación total del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las dos fases, sin que en ningún caso la puntuación obtenida en la fase de concurso pueda ser aplicada para superar la fase de oposición.

c) En la puntuación de la fase de concurso, que supondrá el cuarenta y cinco por ciento de la puntuación total, se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.

- Cursos de formación o perfeccionamiento relacionados directamente con el temario de la fase de oposición y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.

- Experiencia profesional en la misma categoría y/o especialidad del puesto de trabajo al que se aspira. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.

- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

d) La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

e) La Comisión de Convenio determinará en cada convocatoria el porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad, y fijará los criterios de distribución de las plazas resultantes.

f) Dentro de los límites anteriores, el Consorcio negociará con los Representantes de los Trabajadores el contenido de las respectivas convocatorias.

g) Los temarios serán definitivamente elaborados por el CAZG, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores.

3. El sistema de selección por concurso, en el que participarán los Representantes

de los Trabajadores, se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La convocatoria y resolución corresponderá al Consorcio.

b) Se valorarán los siguientes méritos:

- Titulaciones académicas relacionadas directamente con la categoría profesional a la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para la categoría profesional a la que se opta.
- La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con la categoría profesional a la que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.
- Experiencia profesional en la misma categoría y/o especialidad. Se valorará la experiencia profesional que se haya adquirido en el ámbito de este Convenio Colectivo, en el ámbito de otras Administraciones Públicas, así como de empresas públicas o privadas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se haya adquirido la experiencia.
- Antigüedad en las Administraciones Públicas. En las respectivas convocatorias se determinará la graduación en la puntuación por este concepto, en función del ámbito en que se hayan prestado los servicios.

c) La distribución porcentual que supondrá la puntuación por cada uno de estos criterios se efectuará en las respectivas convocatorias.

d) El Consorcio nombrará una Comisión de Selección en la que el Comité de Empresa designará un miembro titular y un suplente.

Capítulo VI. Movilidad

Artículo 24. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional estará limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo Grupo Profesional, y responderá a razones técnicas y/u organizativas que la justifiquen, y durará como máximo seis meses por trabajador/a, debiendo rotar todo el personal del mismo grupo profesional en el mismo Centro de Trabajo en el que se encuentra adscrita la plaza si su número, la titulación exigida y/o sus capacidades profesionales lo permitieran.



2. La movilidad funcional correspondiente a categorías de un Grupo Profesional superior no podrá exceder de seis meses por trabajador/a, sin que el personal al que afecta pueda realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde su finalización, debiendo rotar todo el personal de igual categoría profesional en el mismo Centro de Trabajo en que se encuentre adscrita la plaza, si su número, la titulación exigida y/o sus capacidades profesionales lo permitieran.

Para la encomienda de funciones correspondientes a un Grupo Profesional superior se tendrá en cuenta la titulación exigida, la capacidad profesional y demás requisitos demandados por la plaza.

La realización de estas funciones no consolidará el salario ni la categoría profesional superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente. Las funciones desempeñadas podrán alegarse como mérito a efectos de los procedimientos de promoción.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un Grupo profesional inferior, en los supuestos en que las necesidades organizativas no pudieran ser cubiertas con los mecanismos previstos en los anteriores puntos 1 y 2, deberá responder a razones técnicas y/u organizativas que la justifiquen y durará el tiempo imprescindible para su atención. Además, esta encomienda de funciones inferiores, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad.

En este caso, el personal no podrá volver a realizar estas funciones hasta transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

En todos los supuestos regulados en este artículo, se informará previamente a los Representantes de los Trabajadores.

Si la movilidad funcional tuviese como fundamento la cobertura de una plaza inexistente en la RPT o de una vacante, el Consorcio asume la obligación de crear o aprovisionar la misma en el menor tiempo posible y nunca en un plazo superior a 18 meses.

En todos los casos será la voluntariedad, entre quienes cumplan los requisitos, el primer criterio para encomendar la prestación de funciones previstas en este artículo.

Artículo 25. Movilidad geográfica

Los cambios de puesto de trabajo que traspasen los límites del Centro de Trabajo se someterán previamente a consulta y negociación con los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.



No se entenderá como movilidad geográfica la prestación de trabajos que por su propia naturaleza sean de carácter itinerante.

Artículo 26. Otras formas de movilidad.

1. Por disminución de capacidad.

La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia del Consorcio, a otra categoría del mismo Grupo profesional o inferior, siempre que se acredite, en su caso, la titulación exigida, o formación laboral equivalente, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por el Consorcio, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo de la Comisión de Convenio, para su ratificación. La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador o trabajadora, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

El trabajador/a afectado/a disfrutará de un tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo, equivalente al periodo de prueba previsto, en cada caso, en el artículo 21 de este Convenio.

2. Protección de la maternidad

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo, todo ello, sin perjuicio de las posibilidades legales que se deriven de la Ley Orgánica de Igualdad.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico al Consorcio que resolverá e informará a la Comisión de Convenio.

3. Movilidad por motivos personales.

El Consorcio podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o trabajadora, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén a su cargo, previo informe emitido por el Tribunal Médico y acuerdo de la Comisión de Convenio en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado, que tendrá la consideración de voluntario, estará condicionado a la

existencia de vacante y no generará indemnización por gastos de desplazamiento.

Capítulo VII. Jornada Y Horario

Artículo 27. Jornada Y Horario Ordinarios.

1. La jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales, que a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual. La jornada ordinaria anual de trabajo descontadas las correspondientes al periodo ordinario de vacaciones, fiestas nacionales, autonómicas y locales, no podrá superar las 1.582 horas.

2. El horario de trabajo ordinario en el Consorcio será de ocho a quince horas de lunes a viernes, sin que puedan realizarse más de 8 horas ordinarias de trabajo efectivo al día, salvo lo previsto en el artículo 28 de este Convenio.

Artículo 28. Jornadas y horarios especiales

1. Concepto.

Se consideran jornadas y horarios especiales todos aquellos diferentes a la jornada ordinaria. El régimen será el establecido con carácter general en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o la norma que lo sustituya, y el regulado en los artículos siguientes.

2. Procedimiento.

En aquellos supuestos en que no fuera posible el establecimiento del horario en la forma indicada en el artículo 27 del presente Convenio, para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer un horario especial siempre que respete la duración de la jornada establecida en el apartado 1 de dicho artículo. Será competente para ello el Consorcio, previa negociación con los Representantes de los Trabajadores, tomando en consideración el servicio que presta el centro, las peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar, el volumen de trabajo a realizar fuera del horario ordinario, y el número de personas necesario para atenderlo.

Por la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos.

3. Jornada a turnos.

a. En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en régimen de turnos según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, habrá de implantarse la jornada a turnos rotativos.



b. La realización de la jornada a turnos dará derecho a la percepción del complemento por turnicidad en la cuantía que figura en Tablas Salariales correspondientes del presente Convenio.

c. Los servicios prestados entre las 22.00 y las 8.00 horas serán retribuidos, asimismo, con el complemento por trabajos nocturnos.

d. Por la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos se percibirá el complemento por trabajo en domingos o festivos.

e. En el cuadrante anual de turnos, la duración de la jornada de mañana, tarde y noche no podrá exceder de diez horas. En todo caso, el cómputo anual de los turnos referidos no podrá superar el límite fijado para la jornada resultante, según el artículo 27.1 del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, en dicho cuadrante de turnos se evitará el permanecer en el turno nocturno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

f. La modificación por razones organizativas del orden de los turnos a realizar por los trabajadores afectados será comunicada a los Representantes de los Trabajadores. Los trabajadores podrán permutar el orden de los turnos previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo.

4. Jornada de tarde.

Es aquella con una distribución fija comprendida entre las catorce y las veintidós horas, en un total de treinta y cinco horas semanales y no se podrá adoptar en aquellos centros sometidos a turnos rotativos.

5. Jornada partida.

Es una jornada de carácter excepcional, aplicable en aquellos centros en los que, por la naturaleza del servicio que se presta, sea imprescindible su establecimiento.

Comprenderá horario de mañana y tarde, con la salvaguarda de los criterios y cálculos generales, con una interrupción mínima de una hora. Con carácter general dicho horario podrá estar comprendido entre las ocho y las catorce horas, y entre las quince y las dieciocho horas; no obstante, atendiendo a la prestación del servicio, características del centro e intereses del personal, podrá ser acordado con los representantes del personal una distribución de horario distinta a la reflejada anteriormente, salvaguardándose asimismo los cálculos y criterios generales.

La realización de esta jornada conllevará la percepción de una indemnización por gastos de comida, si no es ésta facilitada por el Consorcio, en la cuantía establecida para la media manutención en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo.





6. Implantación de jornada a turnos, de tarde o partida.

A partir de la firma del presente Convenio, para la implantación del sistema de trabajo a turnos, así como de la jornada de tarde o partida, será necesaria la previa negociación con los Representantes de los Trabajadores de la propuesta que formule el Consorcio.

Artículo 29. Jornada nocturna

La jornada nocturna es la realizada entre las veintidós y las seis horas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.3 del presente Convenio.

Artículo 30. Disposiciones comunes

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de, al menos, dos días ininterrumpidos, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

3. El personal verá reducido el horario de trabajo en las siguientes fechas:

- Durante cuatro días al año en la feria local, carnaval, etc...., se reducirá en una hora al inicio y otra a la finalización de la misma.

- Durante el periodo navideño (desde el día 24 de diciembre al 6 de enero), y durante la Semana Santa, el horario de trabajo se reducirá en una hora a la finalización de la misma.

- Durante el periodo estival comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el horario de trabajo se reducirá en media hora a la finalización de la misma.

Estas reducciones tendrán la consideración de trabajo efectivo y serán también de aplicación al personal que trabaja a turnos y en horario fijo distinto al ordinario. Si la organización de dichas jornadas lo impidiera, podrán disfrutarse en cómputo anual, pudiéndose acumular al periodo vacacional si las necesidades del servicio lo permiten.

Artículo 31. Flexibilidad horaria.

Para todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, podría establecerse, por acuerdo de la Comisión de Convenio, la flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de

obligada permanencia.

Artículo 32. Calendario laboral.

1. Anualmente se elaborará por cada Centro de Trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguiente datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez fijado el periodo de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

2. El calendario laboral, que será objeto de negociación con los Representantes de los Trabajadores, tendrá vigencia anual y deberá estar publicado antes del 15 de diciembre de cada año. La Dirección del centro mantendrá expuesto un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo respectivo.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria anual de trabajo regulada en el artículo 27, o de ciclo inferior en su distribución semanal o diaria contemplada en los calendarios laborales o cuadrantes de turnos.

2. Dada la naturaleza de Servicio Público de abastecimiento de agua, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar averías, siniestros u otros daños de urgente reparación, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, sin que éstas estén sujetas al límite previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

3. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas en los cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Este tipo de horas extraordinarias serán de libre aceptación, salvo aquellas necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas en instalaciones de funcionamiento continuo, y estarán sujetas al límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El Consorcio informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas,

distribución, secciones y relación nominal del personal que las realizó.

5. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, y previo acuerdo con el trabajador, por tiempo de descanso a razón 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan. La compensación habrá de realizarse forzosamente en los 4 meses siguientes a su realización.

6. El importe de la hora extraordinaria será el que se establece en las tablas salariales anexas al presente Convenio para cada año.

Capítulo VIII. Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral

Artículo 34. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

El trabajador, previo aviso y justificación, y sin perjuicio de lo dispuesto en el EBEP, podrá acogerse al siguiente régimen de permisos, que tendrán carácter de trabajo efectivo, y que, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días naturales de permiso.

b. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

c. Por nacimiento, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo las retribuciones básicas.

d. En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias. 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 2 de este artículo.

e. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el



personal tendrá derecho a un permiso de 4 semanas adicionales.

f. Durante el periodo de lactancia por cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de su jornada, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal laboral hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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 contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

h) Por accidente grave, enfermedad grave, intervención quirúrgica con hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles, o cinco días hábiles si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera en distinta localidad. Cuando se trate de hospitalización sin intervención quirúrgica de familiares dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, durante la duración de la misma con un máximo de cuatro días hábiles, o cinco días hábiles si ocurriera en distinta localidad. El disfrute de estos permisos podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

i) Por enfermedad infecto contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, tres días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

j) La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a reducir su jornada



de trabajo, con disminución proporcional de sus retribuciones, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el Consorcio.

k) Previa comunicación al Consorcio, siempre que sea posible, y por el tiempo imprescindible, el trabajador o trabajadora podrá asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), f), g) y j) corresponderá al trabajador y/o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35. Excedencias por cuidado de familiares

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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 no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Consorcio, especialmente con motivo de su reincorporación.

Asimismo, durante dicho período tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y Centro de Trabajo; también podrá participar en los procedimientos de promoción



o de traslados que se celebren durante el período en que se encuentre en excedencia, en los términos establecidos en el Capítulo V.

6. El personal excedente no devengará retribuciones.

Capítulo IX. Vacaciones, Permisos Y Excedencias

Artículo 36. Vacaciones.

Primero. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

Quienes en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días vacacionales proporcionales al tiempo de servicio prestado.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo que se dirán, el número de días de disfrute de vacaciones anuales serán los siguientes:

Quince años:	veintitrés días hábiles
Veinte años:	veinticuatro días hábiles
Veinticinco años:	veinticinco días hábiles
A partir de 30 años:	veintiséis días hábiles

Segundo. El Consorcio planificará, atendiendo las necesidades de funcionamiento del Servicio, junto con la representación legal del personal, las vacaciones anuales de acuerdo con los siguientes principios:

El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural que se hubiese devengado o hasta el 15 de enero del siguiente y no podrá ser sustituido por compensaciones económicas ni acumulado al siguiente período vacacional.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando, por razones de servicio debidamente justificadas, el personal no pueda disfrutar sus vacaciones en periodo preferente se estará sujeto a la siguiente escala de días hábiles adicionales a las mismas según las vacaciones disfrutadas en periodo preferente:

DÍAS DE VACACIONES EN PERIODO PREFERENTE	DÍAS ADICIONALES
15 o más	0
14	1
13	2
12	3
11	4
10	5



9 o menos

10

El personal concretará la petición individual de las vacaciones antes de final del mes de marzo, a fin de confeccionar con la suficiente antelación el correspondiente calendario de vacaciones.

El personal podrá solicitar el fraccionamiento de vacaciones en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con el funcionamiento o actividad del Centro. En este caso, los días hábiles restantes como consecuencia de la aplicación de la escala expresada en el apartado Primero, se acumularán al último período o a cualquiera de los períodos, si así se hubiera planificado previamente. En el caso de los trabajadores en régimen de turnos, el periodo mínimo será el correspondiente al ciclo de trabajo (días consecutivos de trabajo entre descanso y descanso) recogido en el cuadrante de aplicación.

En el caso de permiso por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad.

Los períodos de baja temporal por enfermedad, accidente o maternidad inferiores a un año, se computarán como de servicio activo a los solos efectos previstos en este artículo.

Al personal fijo y temporal que cese por cualquier motivo en el transcurso de un año sin haber disfrutado vacaciones, se le abonará la parte proporcional correspondiente.

Tercero. La retribución durante el periodo de vacaciones para toda la plantilla será la que corresponda por calendario laboral y/o los ciclos contemplados para ese periodo en el cuadrante de turno al que está adscrito, exceptuando el importe de las horas extraordinarias, gastos e indemnizaciones.

Artículo 37. Otros Permisos.

Los trabajadores, avisando con la mayor antelación posible y, en su caso, acreditando debidamente el hecho causante, podrán solicitar los siguientes permisos, quedando sus causas y duración establecidas de la siguiente forma:

1. Por razones personales o particulares.

1.1. Por traslado de domicilio.

- Cuando el traslado se produzca dentro de la localidad de residencia, un día.

- Si el traslado tuviera lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia, dos días.





- En los casos en que se produjera en distinta localidad perteneciente a distinta provincia, cuatro días.

1.2. Por asuntos particulares.

- A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

Además de los 8 días de asuntos particulares previstos en el apartado anterior, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- El personal con un año como mínimo de servicio activo en el Consorcio, tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, y previa autorización del Consorcio, a permisos sin retribución, con una duración mínima de quince días en cada caso, siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada dos años.

2. Por razones de obligación o deber legal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.

En el supuesto que el trabajador, en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- a. La asistencia a actos procesales en procedimientos donde conste el trabajador o la trabajadora como demandante, demandado o testigo.
- b. Ser miembro de Jurado Popular según lo previsto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- c. Nombramiento como Juez de Paz.





- d. Nombramiento como interventor en procesos electorales.
- e. La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración con nombramiento de la Autoridad Competente.

3. Por razones de formación.

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

b) El personal tendrá derecho a asistir a cursos de formación y/o perfeccionamiento, con un crédito anual de 40 horas, durante la jornada laboral, al menos una vez cada dos años. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral del personal, el Consorcio facilitará la asistencia reduciendo la jornada el tiempo necesario al inicio o al final de la misma.

El disfrute de estos permisos estará supeditado a la aprobación por parte de la Comisión de Convenio que resolverá sobre las solicitudes presentadas.

En todo caso, los referidos cursos deberán estar organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de los acuerdos con la Administración.

En los supuestos de reconversión y reciclaje decididos por el Consorcio, el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

4. Otros permisos.

a. Quienes presten servicio los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.

b. El día 9 de mayo, día del Consorcio. Quienes presten servicio este día disfrutarán del día de descanso equivalente, pudiendo ser acumulado al período de vacaciones.

c. El personal fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso de hasta seis meses sin retribución, previa deliberación de la Comisión de Convenio y autorización de la Dirección del Consorcio.

La solicitud de este permiso deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacerlo efectivo. Para poder disfrutar de un segundo permiso por esta causa, deberá al menos haber transcurrido tres





años desde la finalización del anterior.

Por la Comisión de Convenio podrán estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

Todos estos permisos tendrán la consideración de trabajo efectivo, excepto el previsto en el apartado c) precedente que sólo computará a efectos de antigüedad.

Artículo 38. Excedencias.

Con independencia de la excedencia regulada en el artículo 35 de este Convenio Colectivo, las excedencias para el personal laboral fijo podrán ser:

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia forzosa y
- Excedencia por incompatibilidad.

Artículo 39. Excedencia voluntaria por interés particular.

1. La excedencia voluntaria podrá solicitarse por el personal fijo con un año al menos de antigüedad con tal carácter al servicio de la Administración. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco; si la condición de fijeza del personal fuera superior a tres años, dicha excedencia podrá ser de hasta diez años.

Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria, conserva una expectativa de derecho al reingreso, que podrá solicitar en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

3. La solicitud de reingreso deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de reingreso previsto y su reconocimiento estará supeditado a la existencia de vacante de la misma categoría profesional.

4. El destino así adjudicado tendrá carácter provisional, se comunicará a la Comisión de Convenio y el personal tendrá obligación de participar en el primer concurso de traslado que se convoque, tras su reingreso. En éste, deberá solicitar todas las vacantes de su categoría profesional, y si el concurso fuese con resultados, todas las plazas de su categoría profesional.

Artículo 40. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público; la elección para Diputado o Diputada o Senador o Senadora de las Cortes Generales, Diputado o Diputada de Asambleas Autonómicas, del Parlamento Europeo, Concejal o Concejala de Ayuntamiento o para Alcaldía con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas Comunitarias o Internacionales, con un nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria o Internacional. Se considerarán, asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los Delegados Provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2. El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 41. Excedencia por incompatibilidad.

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el Sector Público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba con relación laboral fija o fija discontinua en el Consorcio, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación, conservará indefinidamente el derecho al reingreso en cualquier plaza vacante de igual categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Consorcio.

Capítulo X. Suspensión Del Contrato De Trabajo

Artículo 42. Suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas siguientes:

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Por causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo.
- c) Por incapacidad temporal del trabajador.
- d) En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando,

a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

e) Por riesgos durante el embarazo.

f) Por maternidad de la trabajadora, adopción y acogimiento.

g) Por el ejercicio de cargo público representativo.

h) Durante los días de privación de la libertad del trabajador, sin perjuicio, del ejercicio de la facultad disciplinaria por parte del Consorcio.

i) Suspensión de empleo y sueldo o por razones disciplinarias como consecuencia de imposición de sanción por la comisión de falta laboral.

j) Por fuerza mayor con carácter temporal. El contrato de trabajo se verá suspendido cuando hechos extraordinarios, imprevisibles o inevitables imposibilite temporalmente al Consorcio o al trabajador cumplir sus respectivas obligaciones (inundación, incendio, guerras, etc.).

La suspensión requerirá la autorización de la Autoridad Laboral y durante este periodo el trabajador no tendrá derecho a percibir ni salario ni indemnización alguna.

k) Por causas económicas, organizativas o de la producción.

La suspensión requerirá la autorización de la Autoridad Laboral y durante este periodo el trabajador no tendrá derecho a percibir ni salario ni indemnización alguna.

l) Por el ejercicio de huelga.

m) Por excedencia.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Será suficiente con la puesta en conocimiento al empresario por cualquier medio y sin requisito de forma alguno, sin que se requiera consentimiento empresarial.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 43. Disposiciones generales.



El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el art. 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público.

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Las infracciones o faltas cometidas podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 44. Faltas muy graves

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- c) La falta de asistencia sin causa justificada al trabajo durante más de dos días al mes.
- d) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
- e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, para terceros o para el propio Consorcio.
- f) La simulación de enfermedad o accidente, así como toda acción u omisión realizada por el trabajador que suponga prolongación de la situación de baja laboral.
- g) Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en un período de un año.
- h) Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes del Consorcio.
- i) Incumplir lo pactado libremente con el Consorcio, vulnerando la buena fe contractual.
- j) El acoso moral, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. Se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado





de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

k) El abandono del puesto de trabajo causando perjuicio a la empresa.

Artículo 45. Faltas graves

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, serán faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos días al mes.

g) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada sin causar perjuicio a los intereses de la empresa, en cuyo caso se considerará como muy grave.

i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

k) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de tres días al mes.

l) Por la acumulación de tres faltas leves en un período de tres meses.

m) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho



propio.

n) El acoso moral, la violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal de carácter leve.

o) La tolerancia o encubrimiento respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

p) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, y la utilización indebida y fraudulenta del material, maquinaria y enseres de la empresa, para uso personal o mercantil, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

q) Acudir al trabajo o desempeñar las tareas bajo los efectos del alcohol o drogas, siempre que no provoque riesgo cierto o daño para el trabajador/a o las personas, o daño a las cosas, en cuyo caso se calificaría de muy grave.

Artículo 46. Faltas Leves.

Son faltas leves las siguientes:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

c) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

Artículo 47. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

a) Apercibimiento escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.



Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a ciento ochenta días.
- b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de más de seis meses hasta el máximo que permite la Ley.
- b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.
- c) Traslado forzoso sin indemnización.
- d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical del sindicato al que pertenezca el presunto infractor.

3. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Artículo 48. Prescripción.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007 de 12 de Abril.

Artículo 49. Procedimiento Sancionador.

En tanto se desarrolla el artículo 98.2 del Estatuto Básico del Empleado público, el procedimiento sancionador será el siguiente:

1. Quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o Instructora del mismo. En la medida de lo posible, quien instruye el expediente tendrá la condición de personal laboral y no pertenecerá al Centro de Trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del mismo se oír a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la





incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales.

2. Dentro de los quince días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o Instructora formulará en el plazo de un mes la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, dentro del plazo de quince días elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la

persona denunciante que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

Capítulo XII. Formación Y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 50. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos del Consorcio y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los Empleados Públicos a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo asimismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la colaboración de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. La Comisión de Convenio estudiará planes de formación que, una vez acordados, se pondrán en práctica durante la vigencia de este Convenio. A esos efectos estudiará las propuestas y planes de formación que eleven las Organizaciones Sindicales firmantes.

Asimismo, la Comisión velará por el cumplimiento de los compromisos que en materia de formación se adopten en el ámbito del presente Convenio.

3. El Consorcio incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento del personal laboral para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión de Convenio.

Capítulo XIII. Protección De La Seguridad Y Salud Laboral Del Personal

Artículo 51. Actuaciones En Materia De Prevención De Riesgos Laborales

1. El Consorcio está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras, para terceras personas o para



el propio Consorcio. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. El Servicio de Prevención es el instrumento de la acción preventiva a través del cual el Consorcio garantizará el derecho de sus trabajadores y trabajadoras a una adecuada protección de su seguridad y salud, así como el establecimiento de los instrumentos para su control, proporcionando al Consorcio el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en él existentes en lo referente a:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación del personal.

e) La determinación de los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.

g) La información y asesoramiento a los Órganos de Participación y Representación.

3. Se proporcionará la formación especializada necesaria en función de las necesidades y especificidades de cada centro y de acuerdo con los programas de formación que establezca el Consorcio atendiendo a las propuestas y/o informes del Servicio de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud en aplicación de la normativa vigente.

Artículo 52. Participación en materia de Seguridad y Salud Laboral

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de Trabajo y





en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de los representantes legales del personal, de los Delegados y Delegadas de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 53. Delegados y Delegadas de Prevención.

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ostentarán las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Los Delegados y Delegadas de Prevención se designarán por el Comité de Empresa, y su número mínimo estará vinculado a la plantilla del Consorcio, no siendo inferior a tres.

3. Los Delegados y Delegadas de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en el Consorcio, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

4. El Consorcio les proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.

5. Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención habrán de evacuarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Una vez transcurrido este plazo sin que se haya emitido informe, el Consorcio pondrá en práctica su decisión.

Artículo 54. Comités de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Consorcio en materia de prevención de riesgos laborales respecto de su personal.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará constituido por los Delegados y Delegadas de Prevención y por igual número de representantes del Consorcio, y acordará un reglamento de funcionamiento interno en el que se establecerán los





medios y garantías del mismo y de los miembros que lo integran para la consecución de sus fines.

Artículo 55. Equipos de trabajo y medios de protección

1. Corresponde al Consorcio la obligación de garantizar la seguridad y salud del personal, debiendo adoptar para ello las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

2. Cuando los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente mediante la adopción de medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, el Consorcio proporcionará equipos de protección individual adecuados para el desempeño de las funciones a realizar y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

3. Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas. En particular, el personal deberá:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Consorcio, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

f) Trasladar a la Dirección del Consorcio a través de los Delegados de Prevención y/o a éstos cuantas propuestas o incidencias detecten en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 56. Vigilancia de la Salud





1. El Consorcio garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento, exceptuándose de este carácter voluntario, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, sólo aquellos supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados para otros fines.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán en la forma y condiciones que se determinen en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 57. Movilidad funcional por incapacidad laboral

1. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, previa petición del trabajador afectado, la Comisión de Convenio, con informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales resolverá el cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a su nueva situación funcional, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional, dando lugar con ello a la correspondiente novación del contrato inicial.

Las retribuciones complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

2. En el caso que el trabajador rechazase el nuevo puesto, decaerá el derecho a esta movilidad funcional.

3. Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de tres meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declaró en la situación de incapacidad permanente total, o se diera el supuesto contemplado en el apartado anterior, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48º.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 42º.1.d) del presente Convenio.

Artículo 58. Vestuario de trabajo.

Al personal sujeto al presente Convenio Colectivo se le dotará durante el segundo trimestre de cada ejercicio del vestuario íntegro que le corresponda según acuerdo de la Comisión de Convenio. Se incluirá un stock suficiente para atender las necesidades del personal temporal así como situaciones especiales, como el caso de trabajadoras embarazadas.

Para el año 2010, la dotación de vestuario de trabajo será la contemplada en el anexo IV de este Convenio, actualizándose para ejercicios posteriores según acuerdo de la Comisión de Convenio.

Capítulo XIV. Retribuciones

Artículo 59. Ejercicio 2.009

La estructura retributiva para el ejercicio 2.009, que aparece cuantificada en el anexo I, se compone única y exclusivamente de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Trienios.
- Pagas Extraordinarias.
- Complemento de Categoría.
- Complemento de Convenio.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- Complemento de Turnicidad.
- Complemento de Trabajo Nocturno.
- Complemento de Trabajo en Domingo o Festivo.

- Paga Lineal Adicional.
- Complemento de Mayor Dedicación.
- Horas Extraordinarias.

Artículo 60. Ejercicio 2.010 y siguientes

La estructura retributiva será la siguiente:

1. Retribuciones Básicas.

a) Salario base: Tendrá esta consideración el que se establece como tal en el anexo II para 2010.

b) Antigüedad. Consistirá en un complemento personal que se generará por la prestación de servicios en el Consorcio cada tres años. La cuantía de cada trienio será la establecida en las tablas salariales del anexo II de este Convenio.

El importe devengado se abonará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento. El tiempo de trabajo en cualquier Administración Pública será reconocido como de servicios previos. Tendrá derecho a este complemento todo el personal, ya sea fijo o temporal.

2. Retribuciones Complementarias. Tendrán esta consideración:

a) Complemento de Destino.

Este complemento retribuirá el nivel que corresponda a la categoría desempeñada, según cuantía establecida en las tablas salariales del anexo II. Sustituirá a los Complementos de Categoría y de Convenio correspondientes al ejercicio 2.009.

b) Complemento Específico A. Se asignará a toda la plantilla, y retribuirá las condiciones concretas en que se preste la actividad laboral, según la asignación y valoración que figure para cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo. En tanto se aprueba la RPT, su cuantía será, en relación codificada de personal, la contemplada en las tablas salariales del anexo II. Sustituirá al Complemento de Puesto de Trabajo correspondiente al ejercicio 2.009.

c) Complemento Específico B. En tanto se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo, se abonará a aquellos trabajadores que venían percibiendo el denominado complemento de mayor dedicación correspondiente al ejercicio 2.009, y que figuran en el anexo II. En sustitución de este complemento percibirán las cantidades que, en relación codificada de personal, se contemplan en dicho anexo. La percepción de éste complemento implicará la posible realización de trabajos por encima de la jornada ordinaria y será incompatible con el devengo de



horas extraordinarias.

La citada relación codificada de personal podrá verse modificada por acuerdo de la Comisión de Convenio.

d) Complemento Específico de Especial Dedicación. En tanto se aprueba la Relación de Puestos de Trabajo, el personal en relación codificada en el anexo II y adscrito a la Brigada de Conservación, percibirá en 12 mensualidades el complemento que se establece en dicho anexo que retribuirá la especial dedicación y atención de los componentes de este equipo en la realización de los trabajos necesarios para atender las posibles incidencias que surjan en este Servicio Público (averías, regulaciones, etc.) fuera de la jornada de trabajo y su devengo será compatible con el de horas extraordinarias.

La citada relación codificada de personal podrá verse modificada por acuerdo de la Comisión de Convenio.

e) Complemento de Turnicidad.

Retribuye la realización del trabajo en turnos calendarizado por cuadrante anual. Su cuantía figura en las tablas salariales de este Convenio.

En caso de prestación de servicios transitorios que sean inferiores a una mensualidad el Complemento de Turnicidad se abonará en su parte proporcional.

f) Complemento por Trabajos Nocturnos. Retribuye la prestación de servicios en horario nocturno. Su cuantía será la que figura en las tablas salariales de este Convenio.

g) Complemento por Trabajo en Domingos o Festivos. Su cuantía es la fijada en las tablas salariales de este Convenio.

h) Plus de Peligrosidad, Penosidad y/o Toxicidad. Responderá a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación cuando desaparezcan las circunstancias negativas que lo justifiquen, por lo que se tenderá a la desaparición de este plus a medida que por el Consorcio se tomen los medios adecuados para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen. Además de las circunstancias a que se hace referencia, podrán tenerse en cuenta y, en su caso, valorarse, la exposición a riesgos diversos por parte del personal.

La Comisión de Convenio será competente para el reconocimiento o revisión de los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

Aprobada la resolución y hasta tanto se eliminen las condiciones tóxicas,

peligrosas o penosas, se abonará al personal que desempeñe el puesto un 20% del salario base del Grupo profesional en el que está encuadrado, desde la fecha que marque la resolución.

i) Otros complementos y pluses. Podrá acordarse por la Comisión de Convenio el establecimiento de Complementos Personales Transitorios destinados a retribuir la inferior valoración que contenga la Relación de Puestos de Trabajo, así como la determinación de nuevos conceptos retributivos y condiciones para su devengo acordes con la RPT.

3. Pagas Extraordinarias. Se abonarán dos pagas extraordinarias anuales, que se harán efectivas, la primera con la nómina del mes de junio y, la otra, antes del 22 de diciembre de cada año. El devengo de cada una de estas pagas extraordinarias será semestral, correspondiendo al primer semestre la de junio y al segundo semestre la de diciembre.

El personal que cese al servicio del CAZG antes de la fecha de abono de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir la parte proporcional en el semestre de que se trate.

Cada una de estas pagas extraordinarias comprenderá una mensualidad de los siguientes conceptos:

Retribuciones Básicas:

- Salario base.
- Antigüedad.

Retribuciones Complementarias:

- Complemento de destino.
- Complemento específico A.

4. Paga Extraordinaria Adicional. Se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio en la cantidad reflejada en el anexo II. El devengo de dicha paga será por año natural, y se abonará en dos pagos, el primero con la nómina del mes de septiembre (9/12 partes) y el otro con la nómina de diciembre (3/12 partes). A efectos de cotización a la Seguridad Social se prorrateará mensualmente.

El personal que cese al servicio del CAZG antes de las fechas de abono de dicha paga tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la misma.

Artículo 61. Revisión Salarial

Todas las cuantías incluidas en este capítulo y las que corresponden a Ayudas Sociales, Planes de Pensiones o Seguros Colectivos, serán actualizadas o incrementadas según lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30/84, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En caso que el IPC real supere al IPC previsto para cada año, los salarios inicialmente actualizados se incrementarán en la diferencia entre ambos, siempre y cuando la legislación vigente en cada momento no lo impida y con efectos del 1 de enero del año natural de referencia.

Artículo 62. Lugar, tiempo y forma de pago.

El Consorcio entregará al trabajador/a un recibo individual del pago del salario, cuya liquidación y pago se hará puntual y documentalmente mediante transferencia bancaria a través de entidades de crédito, antes del día 27 del mes de devengo. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares, no podrá exceder de un mes.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables del salario mensual, conforme a los criterios que se acuerden en la Comisión de Convenio.

Capítulo XV. Acción Social

Artículo 63. Acción social

Se considera Acción Social, el conjunto de medidas, actividades o programas, encaminadas a promover el bienestar social del personal al servicio del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana y de sus familiares, siempre que queden acreditadas las condiciones y requisitos que se establezcan en cada caso.

Para ello, el Consorcio creará un Fondo de Acción Social consistente en el 0,8 % de la masa salarial anual de la plantilla afecta por el presente Convenio Colectivo, entendiéndose como masa salarial la suma de todos los conceptos retributivos cotizables, excepto las cotizaciones a la Seguridad Social.

La Acción Social se plasmará en las ayudas que en cada momento fije el Reglamento de Acción Social, que se elaborará en el seno de la Comisión de Convenio y que podrá ser modificado en lo que se refiere al personal afectado por este Convenio y a las actividades a las que se destinan, por acuerdo de la misma.

El órgano competente para la determinación de las ayudas comprendidas en el presente artículo y la instrucción y tramitación del procedimiento, es la Comisión de Convenio, y el Consorcio para resolver las propuestas de la misma.

Artículo 64. Seguro Colectivo.

El personal laboral, acogido al ámbito de este Convenio Colectivo, se asegurará mediante una póliza de seguros cuyas contingencias y prestaciones serán acordadas en el seno de la Comisión de Convenio.

Se considera período de actividad, el correspondiente a permisos reglamentarios, licencias retribuidas, incapacidad temporal, así como los períodos de descanso que se disfruten por las situaciones protegidas de maternidad, adopción y acogimiento.

A la solicitud normalizada, deberá acompañarse declaración normalizada de accidente, cumplimentada por el médico de asistencia y por el interesado, así como la documentación específica requerida en la póliza en vigor para cada tipo de riesgo.

Capítulo XVI. Jubilación

Artículo 65. Jubilación forzosa.

La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse la carencia necesaria para el acceso a esta prestación.

Artículo 66. Jubilación voluntaria.

1. El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto, se percibirá, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los sesenta y cinco años, un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre la prestación de jubilación y el salario percibido, en el que no se computarán, en su caso, horas extraordinarias, los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad y el plus de distancia o transporte. Asimismo, percibirá 800 euros por año de servicio o fracción superior a seis meses.

2. La solicitud dirigida al órgano competente deberá formalizarse al menos seis meses antes del cumplimiento de los sesenta y cuatro años. Dicha solicitud dará lugar, excepto si se tratase de un puesto de grupo 5, al inicio de un proceso de promoción conforme al artículo 20º del presente Convenio.

Capítulo XVII. Del Derecho De Reunión

Artículo 67. Asamblea de trabajadores y trabajadoras.

1. El Comité de Empresa y/o las Secciones Sindicales, podrán convocar asambleas en los centros de trabajo fuera de las horas laborables, siempre que no afecte a la prestación del servicio.
2. Las asambleas podrán celebrarse en los locales facilitados por el Consorcio, en el caso de que se disponga de ellos, y será presidida por el Comité de Empresa, cuyos componentes serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de representantes sindicales o asesores no pertenecientes al Consorcio.
3. Para la realización de asambleas dentro de las horas de trabajo, el Comité de Empresa dispondrá de 40 horas anuales y las Secciones Sindicales con presencia en los Órganos de Representación del Personal de 20 horas anuales, previo aviso a la Dirección del centro con una antelación mínima de 24 horas. Las asambleas generales se realizarán en tres zonas geográficas, pudiéndose realizar una sola asamblea anual conjunta con todo el personal.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

En todos los casos, la asamblea se celebrará en los locales facilitados por el Consorcio o las Organizaciones Sindicales y será presidida por el Comité de Empresa y/o las Secciones Sindicales convocantes, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la misma de personas no pertenecientes al Consorcio, cuando éste haya facilitado el local.

Capítulo XVIII. Derechos Sindicales.

Artículo 68. Derechos del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa tendrá, con carácter general, las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el articulado de este Convenio, debiendo además ser informados en los expedientes de revisión y modificación de la plantilla del Consorcio, pudiendo realizar propuestas al respecto.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán, como mínimo, el derecho al tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal que representan. Para el ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 50 horas mensuales que podrán ser acumuladas total o parcialmente en alguno/s de sus miembros, sin que el uso de este crédito horario pueda suponer merma alguna de sus retribuciones. No se incluirá en dicho cómputo el tiempo empleado en las reuniones de la Comisión Negociadora o convocatorias a instancias del Consorcio.

2. Los gastos de desplazamiento y dietas de los miembros del Comité de Empresa



que se generen para asistir a reuniones convocadas por el Consorcio y una al mes, como máximo, de las convocadas por el Comité de Empresa, serán abonados por el Consorcio conforme a lo previsto en el artículo 71 y 72.

3. Cuando por el uso del crédito horario se requiera una sustitución en el desempeño su puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia con una antelación mínima, siempre que sea posible, de cuarenta y ocho horas, tomando como referencia el turno del trabajador o trabajadora.

4. La acumulación total o parcial de las horas sindicales en uno o varios de sus miembros se tramitará a través del Comité de Empresa que comunicará el acuerdo al Consorcio. El crédito necesario para la liberación total será de 100 horas. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación, aquella se producirá mediante escrito firmado por quienes son representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

5. Los miembros del Comité de Empresa gozarán de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta un año después del cese en el cargo.

6. Se dotará al Comité de Empresa de un local adecuado, provisto de teléfono, mobiliario, equipos informáticos, de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas y facilitar la información a los representados.

Igualmente, el Consorcio pondrá a disposición del Comité de Empresa tablones de anuncios en los distintos centros de trabajo para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles, para permitir que la información llegue al personal fácilmente.

7. Quienes representen al personal recibirán copia del cuadro horario del centro, y tendrán conocimiento del modelo TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, el calendario laboral, y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal.

Artículo 69. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.

1. El personal con afiliación a Organizaciones Sindicales podrá solicitar que se le descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical de la correspondiente Organización Sindical, y podrán constituir Secciones Sindicales en el ámbito.

2. Las Secciones Sindicales representarán y defenderán los intereses de la Organización Sindical a quien representan y de sus afiliados o afiliadas, y servirán de instrumento de comunicación entre éstos y la Dirección del Consorcio.

3. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a las Organizaciones Sindicales.

4. Las Secciones Sindicales con presencia en los Órganos de Representación del Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer de un local con medios materiales similares al del Comité de Empresa.
- b) Nombrar a un Delegado o Delegada Sindical.

5. Los delegados y Delegadas Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses de la Organización Sindical a la que representan y de sus afiliados o afiliadas, y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Consorcio.

b) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio Colectivo a las personas miembros del Comité de Empresa. Para el crédito horario se estará a lo establecido en el apartado 6 del presente artículo.

c) Asistir a las reuniones del Órgano de Representación unitario, con voz pero sin voto.

d) Tener acceso a la misma información y documentación a la que tiene derecho el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, con la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

e) Serán oídos por el Consorcio en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal en general y a los afiliados a la correspondiente Organización Sindical en particular.

f) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal cuando revista carácter Colectivo, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses del personal.

3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Organización Sindical y al personal en

general, el Consorcio pondrá a disposición de la Organización Sindical cuya representación ostente el Delegado o Delegada, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

h) Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

6. Los Delegados y Delegadas Sindicales dispondrán, según la representatividad contemplada en el art. 11º.4 de este Convenio Colectivo, de un crédito horario según la siguiente escala:

Representatividad (% votos)	Crédito sindical
≥ 50	50 horas.
≥ 40 y < 50	40 horas
≥ 30 y < 40	30 horas
≥ 20 y < 30	20 horas
≥ 10 y < 20	10 horas

Capítulo XIX. Mediación En Conflictos Colectivos.

Artículo 70. Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión de Convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución del mismo.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión de Convenio en el plazo de diez días desde la entrada en el Registro de dicho Órgano Paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión la parte que lo haya presentado podrá iniciar el procedimiento legal que estime conveniente en derecho.

Capítulo XX. Indemnizaciones.

Artículo 71. Plus de distancia.

1. Es la cantidad que percibe el personal por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transportes no facilitados por el Consorcio para acudir al trabajo, por hallarse el centro laboral a más de dos kilómetros del límite del casco de la población en cuyo término municipal esté radicado el centro, independiente de donde resida el personal.

2. Este plus, que no tiene naturaleza salarial, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos del personal al centro de trabajo. La cuantía del mismo será la que establezca el artículo 20.3 del



Decreto 54/1989, de 21 de marzo.

3. La distancia a considerar para cada uno de los centros de trabajo será la que figura en el anexo III de este Convenio.

Artículo 72. Indemnizaciones por razón del servicio

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar tanto en medios de transportes Colectivos como en vehículo propio cuando, por orden de un superior, tenga que efectuar desplazamientos a lugares distintos al de su centro de trabajo.

Las cuantías de las indemnizaciones por razón de servicio serán las contempladas en el Decreto 54/1989, de 21 de marzo.

Artículo 73. Indemnización por Incapacidad Temporal

El personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal o riesgos durante el embarazo y perciba prestación de la Seguridad Social, recibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre dicha prestación y el salario íntegro percibidos según anexos, del mes inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante, excluyendo los conceptos correspondientes a Horas Extraordinarias y Complemento Específico B. Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la Incapacidad Temporal.

Disposición Transitoria Primera

La Comisión de Convenio aprobará su propio Reglamento de Funcionamiento Interno en el plazo de un mes desde su constitución.

Disposición Transitoria Segunda

Los nuevos salarios deberán figurar en la primera nómina que se confeccione, una vez haya entrado en vigor el Convenio. Asimismo, los atrasos correspondientes se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Disposición Transitoria Tercera

Hasta la celebración del proceso electoral en el ámbito del Consorcio, la representatividad a la que hace referencia el artículo 11º.4 de este Convenio será del 78% para la Unión General de Trabajadores y del 22% para Comisiones Obreras.

Disposición Transitoria Cuarta

El Consorcio asume el compromiso de proceder en el plazo de seis meses tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo a la elaboración de la RPT del mismo, que será negociada con los representantes de los trabajadores, de forma que dicha RPT refleje y actualice las condiciones de los puestos de trabajo así como cualquier otro factor que se considere necesario. Los efectos de la RPT sobre el personal laboral serán acordados con los representantes de los trabajadores de conformidad con el Capítulo IV del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Consorcio, una vez concluida la Relación de Puestos de Trabajo pondrá en marcha, a través de convocatoria pública y mediante el sistema de concurso de méritos, un proceso excepcional de consolidación del empleo temporal para ocupar con carácter fijo aquellos puestos de trabajo de carácter estructural existentes como consecuencia de la ejecución de las competencias y funcionamiento del mismo y derivados de las transferencias recibidas mediante Decreto 197/2008, de 6 de Mayo, de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía.

El Consorcio, una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo convocará un proceso de promoción interna mediante el sistema de concurso de méritos para la provisión de los puestos de trabajo resultantes.

Disposición Transitoria Quinta

Una vez aprobado el reglamento de Acción Social, que se elaborará en el seno de la Comisión de Convenio, al que hace referencia el artículo 63 del presente Convenio Colectivo, se abrirá un periodo extraordinario para presentar las solicitudes de ayudas sociales correspondientes al ejercicio 2.009.

Disposición Adicional Primera

Cualquier Colectivo que vaya a ser integrado en la normativa del presente Convenio Colectivo ha de serlo previa negociación con las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo. La adecuación a las condiciones de trabajo del Consorcio se producirá desde la fecha de publicación de la correspondiente norma de transferencia, de acuerdo con la legislación laboral vigente y los principios establecidos en el artículo 7 y 9 de este Convenio. Los efectos económicos se producirán desde la entrada en vigor de la citada norma de transferencia.

Disposición Adicional Segunda

En el ámbito de aplicación del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Disposición Adicional Tercera

Las partes firmantes de este Convenio, en su compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que:

En el texto del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores sin que en ningún caso pueda ser considerado como discriminación por razón de sexo.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre estarán formadas por una mensualidad del sueldo, antigüedad en su caso, complemento de categoría, complemento de puesto de trabajo y complemento de Convenio.

* Es equivalente al complemento de Productividad del VI C.C. para el personal laboral de la Junta de Andalucía que venía percibiendo el personal transferido, para el 2.009 más la parte sobrante de la masa salarial de Horas Extraordinarias al congelarse el valor de dichas Horas Extraordinarias respecto al ejercicio 2.008

ANEXO I – TABLA SALARIAL AÑO 2009

GRUPO	SUELDO €/mes	TRIENIO €/mes	C. CAT €/mes	C. CONV €/mes	C. Puesto Trabajo €/mes	C. Mayor Dedicación
1	1.157,82	49,43	496,76	422,81	Según relación adjunta	Según relación adjunta
2	982,64	49,43	437,89	387,00		
3	732,51	34,23	414,31	265,77		
4	598,95	29,34	343,63	220,20		
5	546,82	29,34	320,09	202,85		

GRUPO	C.TURNC. €/mes	C.TRABAJO NOCTURNO €/hora	C.DOMINGO Y FESTIVO €/día	PAGA LINEAL ADICIONAL* €/año
1	260,35	5,29	31,94	410,60
2	260,35	5,29	31,94	410,60
3	168,47	4,25	25,56	410,60
4	168,47	4,25	25,56	410,60
5	168,47	4,25	25,56	410,60



COMPLEMENTO AL PUESTO DE TRABAJO 2009

12 mensualidades

Cód.	Mensual	Cód.	Mensual
C-0002.....	168,90	C-0026.....	182,40
C-0003.....	182,40	C-0027.....	168,90
C-0004.....	214,85	C-0028.....	182,40
C-0005.....	153,15	C-0029.....	214,85
C-0006.....	214,85	C-0030.....	182,40
C-0007.....	168,90	C-0031.....	168,90
C-0008.....	182,40	C-0032.....	182,40
C-0009.....	182,40	C-0033.....	353,80
C-0010.....	182,40	C-0034.....	182,40
C-0011.....	214,85	C-0035.....	182,40
C-0012.....	214,85	C-0037.....	315,03
C-0013.....	214,85	C-0038.....	214,85
C-0014.....	168,90	C-0039.....	168,90
C-0015.....	214,85	C-0040.....	315,03
C-0016.....	214,85	C-0041.....	182,40
C-0017.....	182,40	C-0042.....	168,90
C-0018.....	168,90	C-0043.....	315,03
C-0019.....	179,77	C-0044.....	168,90
C-0020.....	168,90	C-0045.....	168,90
C-0021.....	182,40	C-0046.....	214,85
C-0022.....	214,85	C-0047.....	182,40
C-0023.....	214,85	C-0048.....	168,90
C-0024.....	315,03	C-0049.....	182,40
C-0025.....	182,40	C-0050.....	182,40



Cód.	Mensual	Cód.	Mensual
C-0051	168,90	C-0105	172,90
C-0052	168,90	C-0106	172,90
C-0053	182,40	C-0107	172,90
C-0054	182,40	C-0108	172,90
C-0056	182,40	C-0109	172,90
C-0057	168,90	C-0110	172,90
C-0058	182,40	C-0111	172,90
C-0059	168,90	C-0112	172,90
C-0060	168,90	C-0113	172,90
C-0061	168,90	C-0114	172,90
C-0062	182,40	C-0115	172,90
C-0063	168,90	C-0116	172,90
C-0064	182,40	C-0117	172,90
C-0065	182,40	C-0118	172,90
C-0066	168,90	C-0119	172,90
C-0067	168,90	C-0120	172,90
C-0068	168,90	C-0121	172,90
C-0069	168,90	C-0122	172,90
C-0070	168,90	C-0123	172,90
C-0071	182,40	C-0124	172,90
C-0072	182,40	C-0125	172,90
C-0073	168,90	C-0126	172,90
C-0074	182,40	C-0127	172,90
C-0075	214,85	C-0128	214,85
C-0076	168,90	C-0131	153,85
C-0077	168,90	C-1000	167,44
C-0078	214,85	C-1001	153,85
C-0080	214,85	C-1002	200,14
C-0081	168,90	C-1004	218,65
C-0082	168,90	C-1005	218,65
C-0083	168,90	C-1006	153,85
C-0084	168,90	C-1007	153,85
C-0085	269,43	C-1008	148,12
C-0087	168,90	C-1009	148,12
C-0088	269,43	C-1010	148,12
C-0089	269,43	C-1024	148,12
C-0090	182,40	C-1011	148,12
C-0091	182,40	C-1012	148,12
C-0092	168,90	C-1013	148,12
C-0093	168,90	C-1014	153,85
C-0094	168,90	C-1015	153,85
C-0095	168,90	C-1016	153,85
C-0096	168,90	C-1017	200,14
C-0097	168,90	C-1018	167,44
C-0098	315,03	C-1019	200,14
C-0099	168,90	C-1020	153,85
C-0100	168,90	C-1022	200,14
C-0101	168,90	C-1023	153,85
C-0102	168,90	C-1025	200,14
C-0103	168,90	C-1026	200,14
C-0104	168,90	C-1027	153,85

COMPLEMENTO MAYOR DEDICACIÓN 2009

12 mensualidades

Código	Mensual	Cód.	Mensual
C-1000	237,02	C-1018	237,02
C-1001	196,39	C-1019	1.377,46
C-1002	1.377,46	C-1022	1.377,46
C-1004	1.286,55	C-1025	1.377,46
C-1005	1.534,54	C-1026	1.377,46
C-1017	1.377,46	C-1027	163,95

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2009



Será el mismo que estaba fijado para el año 2.008 en el VI C.C: para el personal laboral de la Junta de Andalucía, de forma tal que el valor de la hora extraordinaria durante el ejercicio 2009 será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$P_{\text{hextra}} = fs$$

Ch

Donde:

P_{hextra}: Valor de la hora extraordinaria.

f: Factor multiplicador: 1,75 para las realizadas de lunes a sábado y 2 para las realizadas en domingos y/o festivos.

S: Salario ordinario del año 2008, establecida en el VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

Ch: Jornada para el año 2008 establecida en el VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía (1582 horas)

Para el personal afecto al III Convenio Estatal de Aguas, no incluido en el Anexo III del Decreto 167/2008, de 6 de mayo (BOJA, 92 de 9 de mayo de 2008), se aplicará la siguiente asimilación profesional a efectos de cálculo.

III CONVENIO ESTATAL DE AGUAS	VI CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA
Grupo	Grupo
5.....	I
4.....	II
3A.....	III
2B, 2A.....	IV
1.....	V



ANEXO II - TABLA SALARIAL AÑO 2010
RETRIBUCIONES BÁSICAS

GRUPO	SUELDO		TRIENIO	
	€/mes		€/mes	
1	1161,29		49,58	
2	985,59		49,58	
3	734,71		34,33	
4	600,75		29,43	
5	548,46		29,43	

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

GRUPO	Comp. Tuncidad	Comp. C. Especifico Especial Dedicación	Comp. Trabajo Nocturno	Comp. Domingo y Festivo	Paga Extra Adicional	Comp. Destino	Comp. Especifico		Comp. Especifico
							A	B	
	€/mes	€/mes	€/hora	€/día	€/año	€/mes	Mínimo	€/mes	€/mes
1	261,13	131,27	5,31	32,04	430,00	922,33	219,30		Según relación adjunta
2	261,13	131,27	5,31	32,04	430,00	827,36	200,74		
3	168,98	131,27	4,26	25,64	430,00	692,15	167,94		
4	168,98	131,27	4,26	25,64	430,00	565,52	154,31		
5	168,98	131,27	4,26	25,64	430,00	524,51	148,56		

COMPLEMENTO ESPECÍFICO "A" 2010

12 mensualidades

Cód.	Mensual	Cód.	Mensual
C-0002	169,40	C-0075	215,49
C-0003	182,94	C-0077	169,40
C-0004	215,49	C-0078	215,49
C-0005	153,61	C-0080	215,49
C-0007	169,40	C-0081	169,40
C-0008	182,94	C-0082	169,40
C-0009	182,94	C-0083	169,40
C-0010	182,94	C-0084	169,40
C-0011	215,49	C-0085	270,24
C-0012	215,49	C-0087	169,40
C-0013	215,49	C-0088	270,24
C-0014	169,40	C-0089	270,24
C-0015	215,49	C-0090	182,94
C-0016	215,49	C-0091	182,94
C-0017	182,94	C-0092	169,40
C-0018	169,40	C-0093	169,40
C-0019	180,31	C-0094	169,40
C-0020	169,40	C-0095	169,40
C-0021	182,94	C-0096	169,40
C-0023	215,49	C-0097	169,40
C-0024	315,97	C-0098	315,97
C-0025	182,94	C-0099	169,40
C-0026	182,94	C-0100	169,40
C-0027	169,40	C-0101	169,40
C-0028	182,94	C-0102	169,40
C-0029	215,49	C-0103	169,40
C-0030	182,94	C-0104	169,40
C-0031	169,40	C-0105	173,42
C-0032	182,94	C-0106	173,42
C-0033	354,86	C-0107	173,42
C-0034	182,94	C-0108	173,42
C-0035	182,94	C-0109	173,42
C-0037	315,97	C-0110	173,42
C-0038	215,49	C-0111	173,42
C-0039	169,40	C-0112	173,42
C-0040	315,97	C-0113	173,42
C-0041	182,94	C-0114	173,42
C-0042	169,40	C-0115	173,42
C-0043	315,97	C-0116	173,42
C-0044	169,40	C-0117	173,42
C-0045	169,40	C-0118	173,42
C-0046	215,49	C-0119	173,42
C-0047	182,94	C-0120	173,42
C-0048	169,40	C-0121	173,42
C-0049	182,94	C-0122	173,42
C-0050	182,94	C-0123	173,42
C-0051	169,40	C-0124	173,42
C-0052	169,40	C-0125	173,42
C-0053	182,94	C-0126	173,42
C-0054	182,94	C-0127	173,42
C-0056	182,94	C-0128	215,49
C-0057	169,40	C-0131	154,31
C-0058	182,94	C-1000	167,94
C-0059	169,40	C-1001	154,31
C-0060	169,40	C-1002	200,74
C-0061	169,40	C-1004	219,31
C-0064	182,94	C-1005	219,31
C-0065	182,94	C-1006	154,31
C-0066	169,40	C-1007	154,31
C-0067	169,40	C-1008	148,56
C-0068	169,40	C-1011	148,56
C-0069	169,40	C-1015	154,31
C-0070	169,40	C-1016	154,31
C-0071	182,94	C-1017	200,74
C-0072	182,94	C-1018	167,94
C-0073	169,40	C-1019	200,74
C-0074	182,94	C-1020	154,31



Cód.	Mensual	Cód.	Mensual
C-1022	200,74	C-1025	200,74
C-1023	154,31	C-1026	200,74
C-1024	148,56	C-1027	154,31

COMPLEMENTO ESPECÍFICO "B" 2010

12 mensualidades

Código	Mensual	Cód.	Mensual
C-1000	231,49	C-1018	231,49
C-1001	194,95	C-1019	1.370,43
C-1002	1.370,43	C-1022	1.370,43
C-1004	1.278,51	C-1025	1.370,43
C-1005	1.526,50	C-1026	1.370,43
C-1017	1.370,43	C-1027	194,95

COMPLEMENTO ESPECÍFICO ESPECIAL DEDICACIÓN 2010

12 mensualidades

Código	Mensual	Cód.	Mensual
C-0002	131,27	C-0038	131,27
C-0003	131,27	C-0040	131,27
C-0004	131,27	C-0100	131,27
C-0012	131,27	C-0104	131,27
C-0015	131,27	C-0113	131,27
C-0017	131,27	C-0115	131,27
C-0019	131,27	C-0116	131,27
C-0025	131,27	C-1006	131,27
C-0027	131,27	C-1007	131,27
C-0029	131,27	C-1015	131,27
C-0033	131,27	C-1020	131,27

PRECIO HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2010

GRUPO	€/hora
1	37,91
2	33,15
3	26,65
4	21,18
5	20,20

ANEXO III – DISTANCIAS PLUS TRANSPORTE

DISTANCIAS PLUS DE TRANSPORTE

CENTRO DE TRABAJO	Término Municipal	DISTANCIA (U/V)	d > 2 Km.
DAP AGOSTADO	Sanlúcar de Barrameda	22,00 K	Corresponde
DAP CADIZ	Cádiz	0,00 K	No corresponde
DAP CHICLANA	Chiclana	0,00 K	No corresponde
DAP CONIL	Conil	0,00 K	No corresponde
DAP EL PUERTO	El Puerto de Santa María	0,00 K	No corresponde
DAP JEREZ	Jerez de la Frontera	0,00 K	No corresponde
DAP PUERTO REAL	Puerto Real	0,00 K	No corresponde
DAP ROTA	Rota	0,00 K	No corresponde
DRAP SAN CRISTOBAL	El Puerto de Santa María	20,00 K	Corresponde
EBAB GUADALCACIN	San José del Valle	22,00 K	Corresponde
EBAB LA FLORIDA	Jerez de la Frontera	44,00 K	Corresponde
ETAP ALGAR	Algar	4,60 K	Corresponde
ETAP CUARTILLOS	Jerez de la Frontera	28,00 K	Corresponde
ETAP EL MONTANES	Puerto Real	32,00 K	Corresponde
ETAP PATERNA	Paterna de Rivera	0,00 K	No corresponde
LABORATORIO CENTRAL	Puerto Real	32,00 K	Corresponde
OFICINAS	Jerez Frontera	0,00 K	No corresponde
BRIGADA CONSERVACION	El Puerto de Santa María	20,00 K	Corresponde
EBAP MESAS DE ASTA	Jerez de la Frontera	35,00 K	Corresponde
DAP EL PALMAR-VEJER	Vejer de la Frontera	19,00 K	Corresponde

ANEXO IV – VESTUARIO AÑO 2010

PERSONAL DE LABORATORIO

ARTÍCULO	CANTIDAD	TIEMPO
BATAS O PIJAMAS SANITARIOS	2	ANUAL
ZUECOS ANTIDESLIZANTES	2	ANUAL
JERSEY	1	2 ANOS
CALCETINES	4 PARES	ANUAL
ANORAK	1	2 ANOS
BOTAS DE CAMPO	1	2 ANOS
BOTAS DE AGUA	1	2 ANOS
* PANTALÓN DE TRABAJO	1	ANUAL
*PARAAQUELLOS PUESTOS QUE REQUIERAN TRABAJOS DE CAMPO (TOMA DE MUESTRAS EN EMBALSES, RIOS, DEPÓSITOS, ETC.)		

PERSONAL DE MANTENIMIENTO/EXPLOTACIÓN

ARTÍCULO	CANTIDAD	TIEMPO
PANTALÓN DE TRABAJO	3	ANUAL
JERSEY O CAZADOPRA DE TRABAJO	2	ANUAL
CAMISAS/POLOS M L	2	ANUAL
CAMISAS/POLOS M C	3	ANUAL
BOTAS DE SEGURIDAD (EPI) 1	2 ANOS	
ANORAK	1	2 ANOS
ROPA DE AGUA	1	2 ANOS
BOTAS DE AGUA	1	2 ANOS
CALCETINES	4 PARES	ANUAL
CALZADO ANTIDESLIZANTE	1	ANUAL
MONO DE TRABAJO	1	ANUAL

Por la representación de los Trabajadores: D. Francisco Sánchez Gómez (UGT). A.



Andalucía

Consortio de Aguas de la Zona Gaditana (Personal Laboral)

BOP 223, 23 de noviembre del 2010

Página 59 de 59

Carlos Dorante Martínez (UGT). D. Alfonso Lobato Bonilla (UGT). D. Isaac Reina Díaz (CCOO).

Por la Representación Empresarial: Los representantes del Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, lo hacen facultados por el acuerdo de aprobación del presente Convenio por la Asamblea General en sesión celebrada el pasado 30 de julio de 2010, manifestando la conformidad del organismo al que representan en los términos del acuerdo de aprobación, cuyo texto se remite a la Autoridad Laboral mediante certificado de Secretaría.

D. Juan Manuel García Bermúdez. D. Luís Fernández Ríos. D Marco A. Vives Rubí. D José M^a Selma Jiménez.

