



CONVENIO COLECTIVO AGUA Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. (ARCGISA) 2.008 - 2.010

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal al servicio de AGUAS Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. (en adelante ARCGISA), que presta sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de dicha Entidad, y perciben sus haberes con cargo a la misma.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Las normas pactadas en este Convenio tendrán efectos desde el 1 de enero de 2.008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior, o en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Dicha denuncia, deberá notificarse a la Dirección de ARCGISA y al sindicato o sindicatos, representados en el Comité de Empresa, firmantes de este Convenio Colectivo. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales. En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad el día 1 de Enero de cada año. Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de uno nuevo o las negociaciones se prolongasen por un período de tiempo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, o de cualquiera de su prórrogas, éste se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determinara respecto a su retroactividad. Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 3. Cláusula de garantía "ad personan".

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición recogido por escrito y suscrito por el Órgano Competente de la Empresa, que no vulnere el derecho administrativo ni laboral de carácter necesario.

Las mejoras establecidas con carácter general por disposiciones legales,



cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable.

Artículo 4. La comisión paritaria de seguimiento.

La Comisión Paritaria será la encargada de velar por el cumplimiento del presente Convenio Colectivo, y se constituirá en el plazo de 1 mes desde la vigencia de este texto. Tendrá las siguientes competencias, funciones y régimen de funcionamiento:

COMPOSICIÓN Y RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

A. Estará formada por cuatro miembros en representación de la empresa y cuatro miembros elegidos entre los representantes legales de los trabajadores/as, que deberán ser preferentemente los que en su día negociaron el Convenio, y un secretario con voz pero sin voto que se nombrará por unanimidad. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de los asesores necesarios.

B. Tendrá las siguientes competencias:

- a. Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.
- b. Vigilará la aplicación correcta del Convenio.
- c. Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo. Caso de que éste no se produzca, la Comisión podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.
- d. Fomentará cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo, o vengán establecidas en su texto.
- e. Creará las subcomisiones de trabajo de carácter puntual que se estimen necesarias, disolviéndose las mismas una vez finalizadas las gestiones de su competencia.
- f. Dar conocimiento de todo lo acordado a los trabajadores/as afectados, y al órgano al que compete su ejecución.
- g. Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio y que tengan carácter de administración del Convenio.

C. El funcionamiento de esta Comisión será el siguiente:

- a. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de



las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición.

b. Ambas partes deberán pronunciarse por escrito y con copia a los interesados sobre la cuestión planteada en el plazo máximo de 15 días.

c. El secretario será elegido por acuerdo entre las partes, siendo siempre persona ajena a la Comisión y levantará acta de cada sesión. El Acta deberá estar firmada por todos los asistentes.

D. Será competencia de la Comisión elaborar su propio Reglamento, y desarrollar su funcionamiento, conforme a lo establecido en el punto C.

E. La Comisión Paritaria tendrá plena vigencia hasta la constitución legal de la siguiente.

Artículo 5. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

Agotadas las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo dispuesto en el II Acuerdo Interprofesional para su constitución y el III Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía, Desarrollo, o normas que los sustituyan.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a que, en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento, se cataloguen las materias de conflicto individual que se someterían voluntariamente al S.E.R.C.L.A.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa. La organización del trabajo tiene por objeto el 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/as.

Sin merma de la facultad aludida en el primer párrafo, los representantes de los trabajadores/as tendrán 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 con lo establecido en este convenio.

Artículo 7. Ámbito de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:1- La exigencia de la actividad normal, orientada a la consecución de los objetivos marcados por la empresa de manera efectiva y eficaz.2- Asignación de los elementos necesarios (material de trabajo o tareas específicas), para que el trabajador/a pueda desarrollar las actividades a que se refiere el número anterior.

3- Fijación tanto de los "índices de aprovechamiento de recursos" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de producción de que se trate.4- La vigilancia, atención y limpieza del material de trabajo encomendado, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5- La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.6- La adaptación de las cargas de trabajo y rendimiento a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores/as afectados/as, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

8- Una adecuada política de Prevención de riesgos en el ámbito de la empresa que de forma horizontal deberá impregnar todos los aspectos de la organización del trabajo. ARTÍCULO

8.- JORNADA Y HORARIOS. La jornada de trabajo, con carácter general, a la entrada en vigor de este convenio, se regirá por las siguientes condiciones:

a) A razón de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Para el personal que a la entrada en vigor de este convenio le resulte de aplicación una jornada superior, se fija una jornada con la progresión que se recoge en el siguiente cuadro:

Año 2008 36,5 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Año 2009 36 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Año 2010 35 horas semanales de promedio en cómputo anual. Para el personal





cuya organización del trabajo este sometida a turnos, la jornada se regulará según las condiciones vigentes en los cuadrantes de turnos que resultan aplicables a la entrada en vigor del presente convenio.

b) Para el personal relacionado contractualmente con la empresa por contrato de duración determinada en general, y en particular con base a la atención de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, la jornada y el horario y demás condiciones organizativas se ajustará con los límites legales y establecidos en este convenio, a lo establecido en el Servicio, Área o Departamento en el que preste sus funciones durante la vigencia de su contrato.

c) La jornada podrá ser continuada, partida o a turnos, de acuerdo con las necesidades del servicio que se preste. La empresa definirá los horarios de cada departamento o servicio, pudiendo modificar los horarios cuando lo exijan las necesidades del servicio debidamente justificadas. Ambas partes acuerdan que para la relación de puestos de trabajo que determinen del personal incluido en el grupo profesional técnico-administrativo, la jornada se prestará de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Así mismo, el trabajador/a que desempeñe alguno de los puestos incluidos en la relación, dispondrá de flexibilidad horaria, siempre que su llegada no sea posterior a una hora y media de la fijada para el inicio de su jornada laboral, pudiéndose recuperar el tiempo no trabajado a lo largo de la semana laboral correspondiente, siempre y cuando las necesidades del servicio y centro de trabajo lo permitan. Para el resto del personal, ambas partes acuerdan que el desarrollo de la jornada se realice en la mayor parte posible y de manera preferente de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Cada trabajador/a dispondrá de un periodo de descanso dentro de su horario laboral de cada jornada diaria de trabajo de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo, que disfrutará a turnos, y en periodos previamente acordados con la empresa y que aseguren una prestación eficaz y continua de los servicios. En la confección de los cuadros de horarios para el personal se podrá convenir por razones estrictas de producción:

a) Una distribución irregular de la jornada, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos por ley.

b) Que el descanso semanal se podrá acumular de forma excepcional en periodos de hasta catorce días.

c) Que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve diarias.

d) Disfrute de vacaciones excluyendo el periodo comprendido entre junio y septiembre ambos inclusive.

Artículo 9. Prolongación de jornada.

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo. No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado, de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo.

Las horas de prolongación de la jornada ordinaria en los términos que establece el presente artículo, computarán en cuanto a los derechos de compensación que al particular se establecen en el presente Convenio para horas extras, solo en el número que exceda de 8 horas mensuales, al computar estas junto con la jornada ordinaria prevista.

Artículo 10. Control de horarios y absentismo.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda la actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la empresa podrá establecer los controles que estime oportunos. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser debidamente autorizada por el jefe directo del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad ocasional el trabajador/a tiene la obligación de dar aviso al responsable más directo del servicio o departamento al que este adscrito, al menos con dos horas de antelación salvo causa de fuerza mayor ocurrida después de ese tiempo de antelación. El trabajador/a deberá remitir o presentar a su jefe inmediato en el plazo de tres días naturales contando a tal efecto el de emisión, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes será considerado falta injustificada.

La Empresa podrá comprobar por los medios que estime oportunos la veracidad de la causa alegada por trabajador/a.

Artículo 11. Regulación normativa de organización de trabajos a turnos.

En aquellos centros de trabajo que exijan la presencia continuada e ininterrumpida de trabajadores/as, la Dirección de la empresa podrá establecer régimen de trabajo a turnos, considerándose como tal la organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para cada trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo de días o semanas. Dicha organización obliga al trabajador/a a prestar servicios en jornadas diarias no superiores a 9 horas de trabajo, en horarios de



mañana, de tarde y/o de noche, con inclusión de festivos y sin que se sobrepase la jornada de trabajo pactada en este convenio para el personal sometido a turnos, esto es, la vigente antes de la entrada en vigor de este convenio. En los centros de trabajo con este régimen de trabajo deberá exponerse cuadro de turnos donde se distribuyan anualmente las jornadas de trabajo a realizar y descansos a disfrutar por cada trabajador/a afectado.

Artículo 12. Guardias.

Dadas las características de la actividad de servicio público de la empresa, se establecen unos servicios de guardia que se cubrirán en cada centro de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, intentando ambas partes que se ejecuten las guardias de forma rotativa entre todos los trabajadores/as adscritos al servicio que lo requiera, siempre que por competencia profesional estén capacitados para ejecutar las incidencias que pudieran ocurrir en caso de ser requerido.

Artículo 13. Plus de nocturnidad.

Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22h 00 y las 6h 00.

El complemento de trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

A) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de tres horas computándose por entero la fracción de hora, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

B) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de tres horas, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Se acuerda la realización de las mismas por razones técnicas, organizativas o productivas justificadas. En cuyo caso, y dado el carácter público de los servicios que prestan las actividades de esta empresa, se consideran horas extraordinarias estructurales, todas aquellas que se precisen para la prestación adecuada de los servicios, motivadas bien por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo que se trata, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador/a, hasta 40 horas anuales siempre que sean necesarias para la normal continuidad del servicio. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Las horas extraordinarias se compensarán en descanso o retribución correspondiente, a elección del trabajador/a. La compensación tanto en descanso



como en retribución se harán por tiempo y cuantía equivalente respectivamente, señalando que las horas y/o días que se descansen por compensación de horas extraordinarias se retribuirán como horas o días efectivamente trabajados, y que en caso de ser retribuida las horas extras con fracción se computarán por el entero más favorable para el trabajador/a.

Artículo 15. Vacaciones.

Cada empleado-a tendrá derecho, por cada año completo de servicio, a veintidós días hábiles de vacaciones anuales, que serán ampliables según la antigüedad reconocida y acreditada en los términos que establece el convenio con arreglo al siguiente cuadro:

15 años de servicio. 1 día hábil.

20 años de servicio. 2 días hábiles.

25 años de servicio. 3 días hábiles.

30 o más años de servicio. 4 días hábiles.

La ampliación del periodo de disfrute de vacaciones por antigüedad reconocida, se hará efectivo el mismo año en que se cumpla la antigüedad requerida. Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente, y acumularse pasado ese periodo previo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1. En la distribución de los turnos de vacaciones la rotación será el criterio principal a seguir.
2. El disfrute de las vacaciones se materializará como máximo en dos periodos siendo el periodo mínimo de disfrute de cada uno de ellos de 7 días.
3. Cuando las vacaciones solicitadas por cada departamento o servicio hayan sido autorizadas y no puedan disfrutarse en la fecha concedida por razones del servicio, se compensará al trabajador/a con dos días hábiles más de vacaciones. Así mismo, disfrutará de una compensación de cuatro días hábiles más de vacaciones el trabajador/a que por necesidad del servicio sea llamado por la empresa dentro de su periodo vacacional, independientemente del tiempo que le ocupe el cumplimiento del servicio para el cual haya sido llamado por la Empresa. En caso de que el trabajador/a estuviese disfrutando de las vacaciones fuera de la Comarca, tendrá derecho a la compensación de los gastos abonados del viaje o desplazamiento, debidamente justificados, si no puede disfrutar de esas vacaciones.
4. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso



del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, a razón de 1,8 días por mes trabajado, computándose en el resultado la fracción de un día como completa.

5. Los trabajadores/as que así lo soliciten, percibirán de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes del mismo mes.

6. Todo el personal deberá solicitar la fecha en que se desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de Octubre del año anterior.

Capítulo III. Régimen interior.

Artículo 16. Movilidad del personal.

Todos y cada uno de los trabajadores/as estarán destinados en un Servicio, Área o Departamento de la empresa, que a su vez requerirá de los puestos de trabajo dentro de las categorías y grupo profesional correspondiente, para desarrollar funciones en un ámbito geográfico determinado.

Para mayor aprovechamiento de los recursos de los que dispone la empresa, que presta servicios en el ámbito de la Comarca del Campo de Gibraltar, se acuerda:

A) Desempeño de funciones de puestos de trabajo distintos. La movilidad funcional solo se efectuará, si el trabajador/a acredita las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo. Y tanto si pertenece al grupo profesional requerido o a categorías equivalentes, como si se produce entre grupos o categorías profesionales distintas, solo será posible la movilidad si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible, rotando el desempeño de las funciones sujetas a movilidad entre trabajadores/as distintos con capacidad para realizarlas. Si las funciones a realizar fuesen de categoría o grupo profesional inferior, deberá ser justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a, y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, durante al menos una jornada completa de trabajo, salvo que las funciones encomendadas correspondan a una categoría inferior, en cuyo caso tendrá derecho a las que el trabajador/a tuviera anteriormente. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. El trabajador/a que realice funciones de nivel o categoría superior a las que correspondan al grupo, nivel o categoría profesional que tuviera reconocido, por un período superior a 6 meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a que se le reconozca y consolide su pertenencia a ese nivel o categoría superior en el que ha estado asignado durante



ese tiempo.

Cuando sea necesario, la Empresa deberá facilitar al trabajador/a afectado por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación le será impartida al trabajador/a durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los párrafos anteriores de este artículo, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

B) Desempeño de funciones en áreas geográficas distintas. Los trabajadores/as, desempeñarán las funciones asignadas en cada momento en el ámbito geográfico asignado; no obstante, por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o averías, que no puedan ser reparadas, con los medios materiales y humanos que el ámbito geográfico disponga, la dirección de la empresa podrá disponer el desplazamiento del personal necesario. En todo caso los desplazamientos se efectuarían con los vehículos de la empresa o, en su defecto, a coste de la misma.

Artículo 17. Subrogación por sucesión o extinción.

1.- La subrogación por los casos de sucesión se regulará con arreglo a lo siguiente:

1.1.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo del personal de ARCGISA, la absorción de este personal entre quienes se sucedan mediante cualquier modalidad de gestión de servicios públicos locales, contratos de arrendamiento de servicio o de otro tipo, en las actividades reguladas en el ámbito de este Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

1.2.- Dado que ARCGISA es una sociedad de capital íntegramente público creada por la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, y que la finalidad de ésta, tal y como queda reflejado en su objeto social, consiste en la Asistencia Técnica y prestación de servicios a la misma Empresa de la que se origina, a sus entes instrumentales, así como a los Ayuntamientos de la Comarca, se considera a los trabajadores/as de ARCGISA adscritos a aquel servicio para el que fue creada la mercantil de referencia, o en todo caso a los servicios mancomunados concretos en los que reviertan las tareas de asistencia técnica realizadas por los empleados de la sociedad. La citada adscripción al servicio de Asistencia Técnica o servicios mancomunados anteriormente citados, supone que la Empresa garantizará la estabilidad laboral de los trabajadores/as de ARCGISA en sus

actuales condiciones de trabajo en los términos recogidos en el presente convenio cualquiera que sea la forma de gestión directa o indirecta del servicio que presta ARCGISA o en los que revierten sus actividades. Para el caso que el citado organismo público titular decida que el servicio que presta ARCGISA, en todas sus prestaciones o solo en algunas, se gestione de forma directa o indirecta a través de una tercera entidad o empresa, pública o privada, la Empresa establecerá en cada caso los acuerdos de determinación de la forma de gestión, de creación de la entidad o de aprobación del expediente de contratación de la gestión, una cláusula de sucesión y absorción obligatoria de los trabajadores/as de ARCGISA por la entidad o empresa gestora que resulte designada, sea ésta pública, privada o mixta con respeto de los puestos de trabajo ocupados y mantenimiento de las condiciones laborales vigentes plasmadas en el presente Convenio. En los supuestos en los que la forma de gestión de los servicios sea la de sociedad o empresa de capital mixto, con participación pública y privada, la subrogación de los trabajadores/as tendría lugar con dicha empresa mixta sucesora o con la entidad pública participante, pero en ningún caso con el socio privado de la citada empresa mixta.

1.3.- En ninguno de los casos anteriores, la absorción por las entidades o empresas gestoras de los servicios que prestan los trabajadores/as de ARCGISA supondrá una modificación, ruptura o desaparición del vínculo de adscripción de éstos al servicio que prestan para la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, sus Empresas Públicas, Organismos Autónomos, y demás entes instrumentales, o Ayuntamientos de la Comarca. Dicho vínculo podrá hacerse valer por los trabajadores/as de ARCGISA ante la entidad pública titular de la prestación de sus servicios en el caso de que la entidad o empresa sucesora desee, en cualquier momento, amortizar puestos de trabajos ocupados por ellos.

1.4.- En ningún caso podrán acometerse expedientes de regulación de empleo o amortizarse puestos de trabajo con motivo de la sucesión de empresas que se produzca en cualquiera de los supuestos mencionados en el presente artículo, dada la vinculación de los trabajadores/as afectados a la prestación del servicio o servicios mancomunados mencionados.

1.5.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para todas las partes a las que vincula: Mancomunidad de Municipios como entidad matriz, entidad o empresa pública o privada cesante, nueva entidad gestora y trabajadores/as afectados de ARCGISA.

1.6.- La regulación contenida en el presente artículo se entenderá en todos los supuestos de sucesión como condición laboral más favorable de carácter personal e irrenunciable de los trabajadores/as afectados, a respetar y conservar por la entidad o empresa sucesora que corresponda.

1.7.- Todo lo anterior se aplicará en el contexto y con las garantías y



determinaciones contenidas en el artículo 44 del vigente Estatuto de los Trabajadores/as, o norma de igual contenido que lo sustituye.

2.- La subrogación por la extinción de la sociedad se regulará con arreglo a las siguientes determinaciones:

2.1.- Para el caso de que la Mancomunidad, como entidad matriz y dueña del total capital de ARCGISA, decidiese la extinción de la sociedad, fuera de los supuestos de sucesión antes regulados, los trabajadores/as mantendrán el vínculo de adscripción al Servicio de Asistencia Técnica o servicios públicos mancomunados en los que presten su trabajo, incorporándose a la propia organización de la Mancomunidad o de las entidades titulares de los Servicios en cada caso o alguno de sus Organismos Autónomos o Empresas Públicas. Subrogándose, por tanto, dicha entidad matriz en las relaciones y contratos laborales de carácter fijo existentes en el momento de la extinción de ARCGISA.

2.2.- Los empleados afectados por la extinción podrán ser destinados por la Mancomunidad o alguno de sus Organismos Autónomos o Empresas Públicas a los puestos de trabajo y tareas que ésta determine, en función de las necesidades de su propia organización, sin que en ningún caso ello pueda suponer menoscabo alguno de sus condiciones de trabajo, retributivas o de otro tipo que ostentasen dichos empleados en la Sociedad Extinguida. La Mancomunidad en este caso tendrá siempre en cuenta las funciones y destinos anteriormente ostentados por los trabajadores/as afectados.

2.3.- El Régimen anterior no será de aplicación cuando la extinción de la Sociedad se lleve a cabo para su fusión o integración de sus servicios con otras sociedades instrumentales de la Mancomunidad, siempre que ello se realice con mantenimiento de la completa actividad de ARCGISA en la nueva sociedad o Entidad resultantes de la fusión.

Capítulo IV. Licencias y permisos

Artículo 18. Licencias retribuidas.

El trabajador/a, avisando con la mayor antelación posible y acreditando debidamente el hecho causante de la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por razón de maternidad se garantiza una licencia por maternidad que será en todo caso de 18 semanas ininterrumpidas.

-b) Por matrimonio se concede una licencia de 17 días naturales, computándose a partir del mismo día del enlace.





- c) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, o descendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, 6 días naturales.
 - d) Por fallecimiento de parientes del trabajador/a hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.
 - e) A los trabajadores/as acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de ILT.
 - f) El trabajador/a que tenga que desplazarse fuera de la localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.
 - g) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica, de parientes de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales cuando hubiera intervención quirúrgica seguida de hospitalización, 2 días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización siempre que precise reposo domiciliario, y 1 día natural cuando solo hubiera internamiento hospitalario. En los casos previstos de intervención quirúrgica se entiende que el derecho al disfrute de los 4 días comienza el propio día de la intervención, computándose el mismo, y en el caso de internamiento hospitalario se podrá disfrutar este mientras el familiar se encuentre hospitalizado.
 - h) Por paternidad 5 días laborables para el padre a partir del día del parto computándose el mismo.
 - i) Por traslado de domicilio habitual dos días laborables, previa justificación de la tramitación.
 - j) Por concurrir a exámenes finales, liberatorios, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales: durante el tiempo indispensable para ello, debiendo justificar la matriculación en el centro oficial así como el día y hora de la celebración.
- En los supuestos “c”, “d” y “g”, se aumentará el periodo de licencia se aumentará dos días, si la causa que origina el derecho al permiso retribuido se produjera fuera de la Comarca del Campo de Gibraltar.

Artículo 19. Permisos no retribuidos.

- a) Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años o persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario.
- b) Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso no retribuido, durante el plazo máximo de seis meses cada dos años. Se concederá este permiso siempre que la



ausencia del trabajador/a a criterio de la Empresa no cause un grave perjuicio en el rendimiento del servicio. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

El personal tendrá derecho a seis días de permiso por cada año completo de servicio, por asuntos particulares, que podrá disfrutar dentro de cada año natural pero sin que puedan acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Los trabajadores/as podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud, que se comunicará al Departamento de Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades del Servicio.

Artículo 21. Festivos.

Las fiestas laborales que tendrán carácter retribuido y no recuperable con arreglo al Calendario Laboral, no excederán de catorce, de las cuales dos serán locales a elección estas del trabajador/a en virtud del lugar de nacimiento o residencia. Además se considerará festivo el día de la Comarca del Campo de Gibraltar. El trabajo efectivamente realizado en alguno de los días establecidos como festivos y en domingos para el personal que no esté en ese momento en régimen de trabajo a turnos, o realizando guardias, o percibiendo cualquier otra retribución que compense dicha circunstancia, podrá ser abonado en las condiciones que se recogen en el apartado de retribuciones.

Capítulo V. Derechos sociales

Artículo 22. Reconocimiento antigüedad.

Todo aquel trabajador/a indefinido o temporal que haya prestado servicios para la Empresa, Mancomunidad, organismos autónomos de ésta y otras administraciones, le serán reconocidos dichos servicios a efectos de su cómputo para la antigüedad.

Artículo 23. Ayuda por natalidad o adopción.

Con cargo a la Empresa se establece para todos los trabajadores/as una ayuda por natalidad o adopción de 250 €, debiéndose justificar debidamente el hecho al momento de la petición. En caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores/as de la empresa, solo uno de ellos podrá solicitarla.

Artículo 24. Ayuda por matrimonio.

Se establece asimismo una ayuda por matrimonio de 140€, debiéndose justificar debidamente el hecho al momento de la petición. A esta ayuda se harán también acreedores los trabajadores/as que acrediten una unión de hecho, sin vínculo



matrimonial, por un periodo mínimo de un año, a cuyo efecto aportarán certificación de convivencia.

Artículo 25. Ayudas para hijos minusválidos o disminuidos.

El trabajador/a que tenga a su cargo a familiares hasta primer grado con disminución física, psíquica o sensorial percibirá una prestación durante la vigencia del convenio de 120 euros mensuales, y de 240 euros mensuales en el supuesto de que padezca un grado de minusvalía superior al 60%. Las peticiones deberán venir informadas por el certificado médico que acredite tal extremo, haciéndose constar las anomalías que padecen, así como su grado y periodo de recuperación previsto. Si el familiar está capacitado para el trabajo, quedará anulada la prestación arriba indicada, así como si la percibiese de otro organismo o centro. Si el trabajador/a la percibiese de otro organismo en cuantía menor, la empresa la complementará hasta la cantidad mencionada anteriormente.

Artículo 26. Complemento por incapacidad temporal.

A los trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por el informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, ARCGISA les garantizará por cada día en el que el empleado/a se encuentre en la situación descrita hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo.

Artículo 27. Pólizas de seguro.

La Empresa suscribirá una Póliza de Seguros para todo el personal con efectos desde la fecha de aprobación del presente Acuerdo. Dicha póliza cubrirá las contingencias siguientes y por la cuantía que igualmente se especifica:

- Invalidez permanente en sus diferentes grados, por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000,00 €
- Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.000,00 €
- Muerte natural, accidente no laboral o invalidez permanente en sus diferentes grados: 9.000,00 €
- Responsabilidades civiles por actividades realizadas por el trabajador/a en el ejercicio de sus funciones, con carácter ilimitado.

Los Beneficiarios de dicho seguro serán los designados por el asegurado, siendo este seguro compatible con cualquier otro. Por parte del trabajador/a se podrá aportar determinada cantidad para mejora





del seguro, de forma particular y directamente con la compañía aseguradora.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

Cualquier trabajador/a tendrá derecho a que se le anticipen hasta un máximo de 2.400,00 €, las cuales se reintegrarán en descuentos mensuales en un período máximo de veinticuatro meses, para esta contingencia la empresa constituirá una bolsa de 48.000,00€, conforme se reintegren los anticipos, la cantidad restituida a dicha bolsa, volverá a estar disponible para nuevas peticiones. Las solicitudes deberán atender a causas justificadas que serán estudiadas por la Comisión Paritaria. No podrán solicitarse otros anticipos hasta tanto no se haya cancelado el anticipo anterior.

El desembolso se hará efectivo hasta un máximo de quince días desde la aprobación de dicho anticipo.

Artículo 29. Crédito vivienda.

La Empresa gestionará ante las Entidades Bancarias, oficiales o privadas, la posible instauración de un sistema de créditos hipotecarios que permita a los trabajadores/as obtener operaciones para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones que resulten posible en el mercado financiero.

Artículo 30. Asistencia jurídica.

Se garantiza la prestación de asistencia jurídica por parte de la Empresa a todos los trabajadores/as, en caso de conflicto derivado de la prestación de sus servicios.

Artículo 31. Plus social.

Se establece un Plus Especial de Convenio, para el periodo de vigencia del mismo, y con el fin de que dicho plus sea absorbido por el plan de pensiones y el seguro médico en el próximo Convenio, si así se acuerda. Este Plus lleva asignadas las siguientes cantidades para los siguientes colectivos:

ANTIGUO COLECTIVO	PLUS SOCIAL
INDECGISA	30,00 €
INDECGISA- LOS BARRIOS	30,00 €
RUCAGISA	80,00€
AGUA EN ALTA	40,00 €
ACGISA - (AGUA EN BAJA)	35 €- 80 €
ACGISA - (OBRAS)	80,00 €

Capítulo VI. Plan de jubilación

Artículo 32. Agilización de expedientes.

Se procederá a agilizar en lo posible los expedientes de jubilación, reduciendo el



tiempo de tramitación en la concesión de sus derechos por jubilación forzosa de edad. Para el resto de los expedientes que precisen la colaboración y aportación de documentos, se acuerda un plazo máximo de dos meses para su tramitación.

Artículo 33. Jubilación anticipada.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio podrán jubilarse de manera anticipada de acuerdo a las siguientes modalidades:- Jubilación anticipada a los 64 años (RD 1194/85).- Jubilación anticipada parcial, con contrato de relevo (RD 1131/2002). Los trabajadores/as con 60 años de edad, podrán acogerse a un contrato a tiempo parcial previo acuerdo con la empresa reduciendo la jornada y salario entre un 25% y un máximo de 85%, que les permita acceder a la jubilación parcial. El empleado lo comunicará a la empresa, para que inicie los trámites correspondientes ante la administración de la Seguridad Social.- La aplicación de este artículo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD 1131/2002. Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones normativas, que desvirtúen las bases que han servido para la adopción del presente artículo, ambas partes buscaran alternativas.- Siempre y cuando tenga el trabajador/a menos de sesenta y cinco años la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador/a en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila.- Reducción de la jornada antes de la jubilación. A los trabajadores/as a quienes le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad de ésta, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades lo permitan. A la firma de este Convenio, y en el plazo máximo de tres meses, se suscribirá un Plan de Pensiones para todo su personal.

Capítulo VII. Sistema de clasificación profesional.

Artículo 34. Estructura y bases del sistema.

1.- El sistema de clasificación que se contempla en este Convenio se estructura en grupos profesionales, categorías y, en su caso, puesto de trabajo con las especialidades que correspondan, que estarán adscritos a un Servicio, Área o Departamento de la empresa.

2.- Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

3.- La clasificación se realizará en dos grupos profesionales, por la naturaleza de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

4.- La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional y conforme a las reglas de movilidad previstas en este Convenio.

5.- La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de la misma, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

6.- Para racionalizar la distribución de funciones entre el personal en determinados centros de trabajo, se podrán establecer negociadamente categorías profesionales que incluyan puestos de trabajo de funciones polivalentes. A este efecto, por polivalencia se entiende la concurrencia en un puesto de trabajo de funciones propias de más de una categoría profesional durante un tercio de jornada, como mínimo. A efectos de clasificación profesional, se ceñirá a la categoría profesional prevaleciente, entendiéndose que prevalecen las funciones de la categoría profesional con nivel retributivo superior de las que se desarrollan durante la jornada.

7.- Plazas a extinguir: Las categorías profesionales declaradas «a extinguir» se mantendrán por quienes actualmente las ostenten a título personal, no pudiendo, por tanto, acceder a estas categorías ningún otro trabajador/a, bien sea de la plantilla actual, bien sea de nueva contratación. Las plazas correspondientes a las categorías profesionales «a extinguir» se entenderán amortizadas cuando la relación laboral de sus titulares quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución, o queden vacantes y sus hasta entonces ocupantes no tengan derecho a su reserva.

Artículo 35. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.

Grupo Profesional Técnico-Administrativo. Aquellos trabajadores/as que disponiendo indistintamente de titulación universitaria media o superior oficialmente reconocida, Bachiller Superior o BUP, Formación Profesional o experiencia equivalente ocupen puestos de trabajo para los que se exige dicha titulación y que se distinguen entre ellos en función de las responsabilidades y grados de experiencia ejercidos por cada uno. Se encuadrarán en dicho grupo, trabajadores/as que desempeñan sus funciones en centros de trabajo (móviles o fijos), que son oficinas, al menos parte de su jornada de trabajo.

Grupo Profesional Operario-Especialista. Se encuadran en este grupo aquellos

trabajadores/as que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, B.U.P. o Formación Profesional oficialmente reconocida, o experiencia equivalente, ocupen puestos de trabajo cuyas funciones ejercidas van referidas a todas las que se deriven de las actividades operativas, que por sus especiales circunstancias de trabajo se desarrollan de forma diferente a las del grupo anterior, y en general requieren de una organización distinta del trabajo. También serán aquellos trabajadores/as que en su actividad diaria se desarrollen unas condiciones especiales de trabajo y ésta se realiza en centros de trabajo (móviles o fijos) que no son oficinas.

Artículo 36. Criterio para determinar las categorías profesionales.

Técnico o Titulado Superior.

Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo directivo, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En general, comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan. Requieren titulación académica universitaria de licenciatura o equivalente.

Técnico o Titulado Medio.

Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. Integran, coordinan y 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 emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Requieren titulación académica universitaria de diplomatura o equivalente.

Técnico.

Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que, en general, gestionan procesos y procedimientos administrativos con responsabilidad sobre su ejecución o que coordinan desde la vertiente administrativa las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas. Se incluyen también funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor así como la realización de tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Asimismo, pueden desarrollar actividades estandarizadas de tratamiento de datos necesarias para la ejecución de proyectos más amplios o actuar sobre ámbitos de soporte logístico y mantenimiento de instalaciones para los cuales se requiera una cualificación profesional especial. Contempla también la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as. Requieren titulación académica equivalente a Bachillerato, Formación Profesional o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Administrativo.

Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que, en general, ejecutan funciones administrativas básicas, o de mantenimiento de instalaciones y soporte logístico, que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática y de tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Requieren titulación académica equivalente a Educación General Básica, Educación Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Auxiliar Administrativo.

Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que, en general, ejecutan operaciones básicas de soporte a la actividad de la organización según instrucciones directas y concretas o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, con un alto grado de dependencia, que requieran



preferentemente atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación. Requieren un nivel de formación básico equivalente a Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Encargado. Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que, en general, se caracterizan por tener capacidad para coordinar y supervisar directamente las tareas de un grupo de trabajadores/as o de obras o servicios. Poseen los conocimientos teóricos y prácticos suficientes en el ámbito de su especialidad y desarrollan los cometidos inherentes a la misma con suficiente grado de autonomía. Adoptan las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los trabajos y serán responsables de la supervisión a nivel básico del cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Requieren un nivel de formación básico equivalente a Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Capataz.

Se incluyen en esta categoría aquellos puestos de trabajo que, en general, bajo la supervisión de un supervisor, tienen a sus órdenes al personal adecuado para la realización de las tareas de las que son responsables, y/o auxilian al encargado para la realización de sus cometidos como corresponsables. Puede sustituir al encargado en sus ausencias. Requieren un nivel de formación básico equivalente a Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo. Esta categoría profesional se someterá a los criterios de polivalencia que se establecen en el punto seis de los criterios generales de clasificación profesional de la empresa.

Oficial 1ª.

Se incluye también en esta categoría aquellos puestos que, en general, realizarán tareas y trabajos que requieren conocimientos teóricos y prácticos. Es el operario con mayor grado de especialización relacionada con el adecuado manejo y mantenimiento de útiles y herramientas, así como de medios mecánicos y vehículos para los que se requiera permiso de conducción clase "C", "D", y "E", que además de realizar su propio cometido, puede dirigir y responsabilizarse de su equipo de trabajo y sustituir al capataz en sus ausencias. Requieren un nivel de formación básico equivalente a Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo





Oficial 2ª.

Se incluye también en esta categoría aquellos puestos que, en general, realizarán tareas y trabajos que requieren conocimientos teóricos y prácticos, y una especialización mayor que la del oficial 3ª, especialmente relacionada con el adecuado manejo y mantenimiento de útiles y herramientas, así como de medios mecánicos y vehículos para los que se requiera permiso de conducción A y B, con un mínimo grado de supervisión. Requieren un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo. Se incluye también en esta categoría aquellos puestos que, en general, realizarán tareas de carácter básico en los términos que se recogen para el oficial 3ª pero que ejecutan las mismas con un mayor grado de especialización, dedicación, y eficacia, con un mínimo grado de supervisión.

Oficial 3ª. Se incluye en esta categoría aquellos puestos que, en general, realizarán tareas y trabajos de carácter básico que exigen conocimientos específicos, y especializados de las herramientas en el correcto desempeño del trabajo, preferentemente a nivel práctico, de técnicas y habilidades que permiten la ejecución de operaciones con un cierto grado de supervisión. Requieren un nivel de formación básico equivalente a Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado un programa de garantía social o similar o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

Capítulo VIII. Retribuciones.

Artículo 37. Criterios generales y estructura salarial.

Se ordenará el sistema retributivo sobre la base de la clasificación del personal en dos grupos y once categorías profesionales, buscando la máxima homologación posible entre los trabajadores/as a los que resulte aplicación este Convenio. Las retribuciones del personal comprendidas en este Convenio, estarán compuestas por el Salario Base, Trienios, Pagas Extraordinarias, Complemento Específico y Complemento de Destino, configurando una estructura análoga a la recogida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda para el personal al Servicio del Sector Público, incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30/84. Así mismo, se contemplarán para los puestos y personas que así lo requieran, Complementos de Puesto Singular y Complementos Personales.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones incluida la antigüedad. En los casos de cese, baja o suspensión de la relación laboral por el motivo que fuere, la empresa liquidará las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial superior al mes, correspondiente al tiempo de servicios prestados. En el supuesto





de que ocurriera reincorporación del interesado se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados.

Artículo 38. Retribuciones conforme a estructura salarial del personal al servicio del sector público.

-SALARIO BASE.

El salario base, tendrá la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para el personal al servicio del Sector Público, incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30/84, conforme a la tabla nº 1 del Anexo, de correspondencia entre categorías profesionales que se establecen en este convenio y grupos profesionales que se establecen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente.

- COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

Consistirá en la cantidad fijada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30/84, para cada categoría en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador/a por cada tres años de servicio efectivo, aún cuando no tenga la condición de personal indefinido, devengándose desde el día primero del mes en que se cumpla el trienio.

La percepción de este complemento de antigüedad por parte del personal temporal no supondrá en ningún caso la consideración de trabajador/a indefinido de la Empresa.

- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal de ARCGISA, indefinido o temporal, percibirá las pagas extraordinarias siguientes:

a) Una con motivo del verano, que se devengara del 1 de Enero al 30 de Junio del año en curso, cuyo abono se efectuará entre los días 1 al 15 de Junio.

b) Otra con motivo de la Navidad, que se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, cuyo abono se efectuará entre los días 1 al 15 de Diciembre.

La cuantía de cada paga será la de una mensualidad de salario base, antigüedad y las cuantías adicionales que reconozca la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada ejercicio para el personal al servicio del Sector Público, incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30/84. En las cuantías adicionales referidas al Complemento Específico se incluirán en idéntica proporción la cantidad correspondiente de los Complementos de Puestos Singular,





para aquellos trabajadores que tengan asignados los mismos de forma habitual.

- COMPLEMENTO DESTINO.

Se atenderá a la clasificación de los puestos en 30 niveles que realiza la Ley de Presupuestos Generales del Estado anualmente para el personal al servicio del Sector Público, incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30/84, para determinar la cuantía del complemento de destino, resultando la correspondencia por categorías que se recoge en la tabla nº 2 del Anexo. El nivel de Complemento de Destino para aquellas categorías que se correspondan con un intervalo de nivel mínimo y máximo, se establecerán por libre designación de la empresa y en función de la capacidad, los conocimientos, habilidades, experiencia profesional en la empresa y desempeño acreditado ante la organización por el trabajador/a que ocupe dicha categoría.

- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. La cuantía para cada uno de los puestos de trabajo por este complemento son las recogidas en la tabla nº 1 y nº 4 del Anexo.

Artículo 39. Otras retribuciones.

- COMPLEMENTOS DE PUESTO SINGULAR. Retribuyen las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo que exigen del trabajador/a un contenido prestacional que se separa del considerado tipo dentro de su categoría profesional.

Este complemento se percibirá única y exclusivamente por el desempeño de los puestos de trabajo que expresamente se indiquen y en las cuantías que se establezcan. Son complementos retributivos no consolidables, su percepción está basada en el desempeño efectivo del puesto al que este asignado. Se abonará mientras concorra la causa que lo genera o la prestación específica se realiza, con una periodicidad mensual.

- En atención a las características del lugar en que se encuentra el puesto de trabajo y/o el sistema organizativo o productivo.

Turnicidad: Aquellos trabajadores/as que desempeñen las funciones que integran el puesto de trabajo que ocupa en los términos que establece el artículo 11, percibirán la cantidad económica que se recoge en la tabla nº 1 del Anexo.

Guardias: Aquellos trabajadores/as que desempeñen las funciones que integran el puesto de trabajo que ocupa en los términos que establece el artículo 12, percibirán la cantidad económica que se recoge en la tabla nº 1 del Anexo.



Nocturnidad: Aquellos trabajadores/as que desempeñen las funciones que integran el puesto de trabajo que ocupa en los términos que establece el artículo 13, percibirán la cantidad económica que se recoge en la tabla nº 1 del Anexo.

Especial Organización del Trabajo: Aquellos trabajadores/as que por motivos estrictos de producción confeccionen los cuadros horarios con atención a los criterios que se establecen en el párrafo siguiente, percibirán la cantidad económica que se recoge en la tabla nº 1 del Anexo.

Concretándose la organización del trabajo en lo siguiente:

- Distribución semanal de la jornada de cinco días laborables y dos de descanso durante los meses de octubre a junio (ambos inclusive) y de seis días laborables y uno de descanso para los tres meses restantes.
- El número de horas en el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre será como máximo de 40 horas semanales, descontándose el exceso de las trabajadas en ese período con respecto a la jornada establecida para cada año en el artículo 8 a), que se compensará, semanalmente en el resto de meses del año.
- El disfrute de las vacaciones excluirá el período comprendido entre los meses de junio y septiembre ambos inclusive, no obstante si las necesidades del servicio lo permiten a juicio de la empresa y siempre que no suponga una contratación adicional por este motivo, se podrá autorizar el disfrute en este período.

Trabajo en día Festivo: Aquellos trabajadores/as que desempeñen las funciones que integran el puesto de trabajo que ocupa en los términos que establece el artículo 21, percibirán la cantidad económica de 40 €/día trabajado en festivo.

- En atención a la Especial Dedicación y Responsabilidad que supone el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Especial Dedicación: El desempeño de las tareas asociadas al puesto de trabajo exigen una dedicación mayor a la jornada ordinaria de forma habitual, que además puede exigir su desarrollo con flexibilidad horaria, mañana y/o tarde y plena disponibilidad por la que debe prestar el servicio cuando sea exigido.

Especial Responsabilidad: El desempeño de las tareas asociadas al puesto de trabajo implica la asunción de un riesgo por parte del trabajador/a en virtud de las decisiones tomadas y sus consecuencias. Podrán ser de aplicación también aquellos trabajos con tareas complejas en los que el trabajador/a tenga total responsabilidad sobre las mismas, independientemente de cuándo deban cumplimentarse.

- **COMPLEMENTOS PERSONALES.** El Complemento Personal Permanente será absorbido, por cualquier mejora retributiva que obtenga el trabajador/a, incluida

la derivada del cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo, y el abono de pagas por productividad. El Complemento Personal por Antigüedad no serán absorbidos por mejoras retributivas futuras que obtenga el trabajador/a.

-Complemento Personal Permanente Integran en este complemento las retribuciones que a título personal e individual viniera percibiendo el trabajador/a o le corresponda percibir a partir de la entrada en vigor de este Convenio, en cuanto excedan de las previstas con carácter general y en computo anual para el desempeño del puesto de trabajo que ocupa.- Complemento Personal por Antigüedad En relación con la antigüedad de los trabajadores/as que estaban adscritos al Convenio de la Mercantil “Aguas del Campo de Gibraltar, S.A.” (ACGISA), y que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan acreditados al menos tres años de antigüedad en aplicación del Convenio mencionado, por tanto un trienio reconocido y contrato laboral indefinido, se establece un Complemento Personal que equivaldrá a la amortización de la misma a lo largo del periodo que queda para la jubilación del trabajador/a de forma y en cantidades constantes percibidas en cada una de las pagas mensuales y extras.

- PAGA DE PRODUCTIVIDAD.

La paga de productividad responderá a criterios objetivos individuales y/o de equipo y/o de empresa fijados anualmente por esta y los representantes de los trabajadores entre los que figurarán necesariamente criterios relativos al absentismo y a la prevención de riesgos laborales. Y únicamente se hará efectiva cuando la cuenta de resultados anuales arroje un beneficio neto positivo, y en cualquier caso, la suma de todas las cuantías percibidas por este concepto por la totalidad de la plantilla, no suponga en ningún caso más de un 50% del beneficio neto del ejercicio. La paga de productividad se percibirá en la nómina de Abril, y corresponderá como máximo a un cinco por ciento del salario bruto anual para los trabajadores/as de la empresa designados a tal efecto por la dirección de la misma, con el mencionado límite para la totalidad de la plantilla del 50% del beneficio neto del ejercicio anterior.

Artículo 40. Revisión salarial.

Todas las cuantías de las retribuciones que se especifican en este capítulo y las que corresponden a Ayudas Sociales verán afectadas sus actualizaciones e incrementos pactados o establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del Sector Público, incluido dentro del ámbito de aplicación de la Ley 30/84.

Capítulo IX. Dietas e indemnizaciones.

Artículo 41. Dietas.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, dentro del territorio nacional, que les obliguen a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos. La compensación por estos conceptos será la que establece la Resolución de 2 de diciembre de 2.005 de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos por el que se hace público el Acuerdo de 2 de diciembre de 2.005

POR ALOJAMIENTO/DÍA	POR MANUTENCIÓN/DÍA	DIETA ENTERA/DÍA
102,56 €	53,34 €	155,90 €

Y en el futuro la que fijen otras órdenes que revisen el importe de dietas en el territorio nacional en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición final cuarta del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo. A petición del trabajador será anticipado el importe de la dieta antes de efectuar el gasto si lo permite la disponibilidad de tesorería.

Artículo 42. Indemnizaciones por prestación de servicios.

Por necesidades del servicio y previa autorización por el responsable del Departamento, el trabajador/a podrá disponer de su vehículo propio, abonándose la cantidad por Km. que establece la orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre por la que se revisa el importe de indemnización de uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2.002, de 24 de mayo, esto es 0,19 €/Kms. Y en el futuro la que fijen otras órdenes que revisen el importe de dietas en el territorio nacional en cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición final cuarta del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo.

Capítulo X. Formación del personal.

Artículo 43. Organización de la formación.

La formación de demanda, está constituida por el conjunto de actividades que se desarrollen en el seno de la empresa, dirigidas a la mejora de competencias y cualificación de los empleados, que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios, con el desarrollo personal y profesional los empleados. La formación se configura así, como un deber y un derecho de los empleados, vinculada a la promoción, al desarrollo de la carrera profesional, y sirve de instrumento para la consecución de los objetivos que inspiran la actuación de esta empresa. Reconocida la importancia de la formación, todos los trabajadores/as afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Los resultados de este perfeccionamiento se harán constar en el expediente personal del trabajador/a. AGUA Y RESIDUOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR, S.A. se encargará de la detección de necesidades formativas, de planificación, de ejecución y de evaluación de la formación en cualquiera de sus modalidades: cursos, jornadas,

seminarios, ya sean organizados directamente Entidades Públicas o Privadas o por las Organizaciones Sindicales legitimadas, siempre y cuando esté directamente relacionados con la actividad laboral desarrollada.

Artículo 44. Ejecución de la formación.

La formación se dividirá en varios grupos: formación específica del puesto de trabajo, formación para promoción profesional en la empresa, y formación para beneficio personal. La formación específica del puesto de trabajo la definiremos como aquella indispensable según la empresa para el buen desempeño del puesto de trabajo. La formación para la promoción profesional la definiremos como aquella indispensable según la empresa para ascender en el sistema de clasificación profesional de esta empresa, siempre en virtud de las necesidades que se generen en los servicios, y que podrá ser parte fundamental de planes de carrera dentro de la organización de la empresa. Tanto la formación específica del puesto de trabajo, como la formación para la promoción profesional dentro de la organización de la empresa, serán de carácter obligatorio. Con respecto a la formación para beneficio personal se entenderá a la formación que potencien capacidades y conocimientos en beneficio personal, no tendrá carácter obligatorio. Los trabajadores/as que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con la actividad de la empresa, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo siempre que no se vea mermado su servicio, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios. El tiempo de asistencia a los cursos de formación específica del puesto de trabajo y para formación profesional, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores/as y así lo permitan las necesidades del servicio. En el supuesto de la formación específica del puesto de trabajo y para promoción profesional se entenderá una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores/as, se concederán los permisos establecidos en el capítulo correspondiente al efecto en el presente convenio y en la legislación vigente.

Capítulo XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 45. Disposiciones generales.

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Se estará en todo caso y a todos los efectos, a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y modificaciones posteriores habidas o que



pueda haber en la misma, y en el tratado de la Unión Europea y sus Directivas sobre esta materia. La empresa tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y garantizar una formación práctica adecuada en estas materias de los trabajadores/as que contrata o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, o para sus compañeros o terceros. A tal efecto, la empresa y la representación del personal profundizarán de manera especial en la adopción de medidas tendentes al establecimiento de un plan de organización de las actividades preventivas en los centros de trabajo, así como en la implantación de mecanismos y medidas que abunden en la vigilancia estricta del cumplimiento de lo establecido en el artículo 54 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud:

A. Competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

B. Facultades: En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.



C. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

D. El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, aparte de las que se especifican en la normativa aplicable, asumirá las siguientes funciones:

a) Control del cumplimiento de las normas establecidas en materia de seguridad y salud e higiene en el trabajo.

b) Proponer, informar y efectuar el seguimiento de las actividades de la Empresa en esta materia.

c) Organizar campañas de formación y sensibilización de los empleados en materia de sanidad, seguridad e higiene en el trabajo, etc.

d) Realizar visitas de inspección a todos los centros de trabajo, previa presentación ante el responsable del servicio, detectando deficiencias y proponiendo soluciones.

e) A percibir al órgano correspondiente de la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física del empleado, proponiendo en su caso la adopción de medidas especiales en aquellos servicios en los que los empleados estén expuestos a un mayor grado de riesgo o contaminación.

f) Acordar la paralización de una obra o trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores/as, dando cuenta a la Presidencia de Empresa de la medida adoptada.

g) Establecer y hacer público la relación de vestuario o prendas de trabajo del personal local que así lo requiera, así como las características técnicas y la periodicidad de su reposición, sin perjuicio de la reposición con carácter de urgencia de aquellas prendas que objetivamente hayan quedado inutilizables en acto de servicio.

h) Valorar a propuesta de los Jefes de Departamento y Área, las actuaciones de los trabajadores/as en el desempeño de sus funciones que puedan generar un riesgo. Por otra parte, se crearán "buzones blancos" destinados a recibir las denuncias y propuestas de los trabajadores/as. El llamado buzón de "sugerencias y denuncias sobre siniestralidad laboral" se revisará semanalmente. El acuerdo se difundirá a través de una campaña de información en la que se transmitirá la





necesidad de "luchar contra la siniestralidad laboral desde múltiples perspectivas".

E. Reconocimiento médico: Se efectuará con la periodicidad que el facultativo del Servicio de Prevención determine oportuno teniendo en cuenta los protocolos médicos de cada puesto. Este reconocimiento médico tendrá carácter voluntario excepto en aquellos casos en los que, bien por disposición legal o por las condiciones de trabajo o estado de salud del trabajador/a sea de carácter obligatorio. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 46. Ropas de trabajo.

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador/a, la Empresa quedará obligada a suministrar al personal del grupo profesional "Operario-Especialista" los equipos de ropas y demás artículos necesarios de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones. Con el fin de que la calidad sea la necesaria para la prestación del servicio, las muestras se presentaran al Comité de Seguridad y Salud laboral para su aprobación. Los equipos y medios han de estar en buenas condiciones de uso para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Se suministrarán los equipos en la cantidad que a continuación se detallan:

- VERANO: dos pantalones, dos camisas o polos, un par de zapatos, dos gorras, que serán entregados antes del día 15 de mayo de cada año.

- INVIERNO: dos pantalones de pana o tela similar, dos camisas, dos chaquetillas, un par de botas o zapatos, un par de botas de agua con carácter bianual, dos jerséis, un anorak con carácter bianual y un traje de agua con carácter ANUAL (que será repuesto antes de esa fecha en caso de rotura o deterioro previa presentación del traje deteriorado). Serán entregados antes del día 15 de octubre de cada año.

- Al personal que desarrolle funciones de mantenimiento y limpieza de camiones se le suministrará dos monos en verano y dos en invierno, antes del 15 de mayo y 15 de octubre respectivamente. El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio. En todo caso, el color y la calidad serán igual para todo el personal y se determinará en el Comité de Seguridad y Salud.



Capítulo VII. Acción sindical.

Artículo 47. Representantes sindicales del personal.

Los Delegados de Personal, Representantes Sindicales o Comité de Empresa son los máximos órganos representativos de los empleados al servicio de dicha Entidad, y los únicos órganos con capacidad plena para negociar globalmente con la Empresa las condiciones de trabajo de dichos trabajadores/as, así como para vigilar la aplicación del presente acuerdo sobre aquellas cuestiones que les afecten directamente.

La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados acogidos al presente Acuerdo se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en las vigentes Ley Orgánica de Libertad Sindical y Ley de Órganos de representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Las partes firmantes negociarán bajo los principios de buena fe y cooperación. Las partes, a través de la negociación colectiva, perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados.

Artículo 48. Derechos sindicales.

1. La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as, un local adecuado que reúna las condiciones debidas, en el que pueda desarrollar sus actividades sindicales y representativas, facilitándole material de oficina necesario. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales de Personal, dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales cada uno para ausentarse del trabajo donde presten sus servicios para actividad sindical.
2. Los representantes de los trabajadores/as dispondrán de la facilidad necesaria para informar directamente a los trabajadores/as que representen sobre asuntos de carácter sindical o laboral durante la jornada laboral.
3. No se incluirá en el cómputo de estas horas, el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa, así como las horas dedicadas a la negociación del Convenio Colectivo. Las horas de reserva de que disponen los representantes de los trabajadores/as podrán ser acumuladas en uno sólo o en el número de miembros que al efecto se señalen.
4. Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores/as un Tablón de Anuncios y la autorización para utilizar fotocopias a través del encargado del mismo.
5. La Empresa garantizará la utilización de los locales para la celebración de asambleas, siempre que se cumplan los requisitos establecidos a estos efectos en la legislación vigente y lo permitan las necesidades del servicio.



6. Cada Central Sindical que acredite un diez por ciento de afiliados, constituirá su Sección Sindical y podrá pedir que se descuente el pago de las cuotas por nóminas.

7. Cada Sección Sindical representativa podrá ejercer el derecho de reunión en los mismos términos que el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

8. Las Secciones Sindicales serán responsables del uso de las horas sindicales de sus representantes en los órganos de representación colectiva. Las horas sindicales podrán ser acumuladas entre los representantes de cada Sección Sindical, reservando el número de horas necesarias para no entorpecer el normal funcionamiento de los órganos de representación.

9. Los sindicatos firmantes del presente convenio nombrarán un delegado sindical más, del número que corresponda al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

10. Ningún trabajador/a que ostente el cargo de Representante Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores/as. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse en su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3. A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 49. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la



evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10º. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días

Artículo 50. Funciones de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

A. Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los diferentes centros de trabajo, y plantearlos.

B. Celebrar reuniones, previa notificación al Empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

C. Representar y defender los derechos e intereses de su organización, y entre su organización y la Entidad.

D. En cualquier caso, las competencias que desarrollen las mismas y la forma en que estas se hagan efectivas, será al amparo de lo establecido al respecto por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 51. Obligaciones sindicales.

Los representantes de los trabajadores/as se obligarán expresamente:

A. A desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical y a los trabajadores/as.



B. A guardar sigilo profesional, individual y colectivamente.

C. A notificar a la Empresa cualquier cambio de miembros en la representación a los trabajadores/as.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Artículo 52. Norma general.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por los Órganos y Cargos competentes de la Empresa, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores/as y normas concordantes.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, directamente o 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 por los trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 53. Faltas leves.

a) El incumplimiento horario no justificado en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total superior a veinte minutos, que no comporte acto de indisciplina a su responsable directo, en cuyo caso sería de carácter grave.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere supuesto riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los compañeros o el público sin que se haya llevado a cabo ofensa, desprecio, insulto, marginación o discriminación.

f) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.

g) No guardar las medidas básicas de seguridad e higiene, así como la utilización indebida de los elementos de protección individual.



h) El descuido, y negligencia en la conservación de los locales, material, herramientas, maquinaria, documentación y demás bienes de la empresa, siempre que no produzca una distorsión de cierta relevancia.

i) Desatender, sin causa debidamente justificada, por una vez la obligación de estar disponible.

j) La falta de aseo y limpieza personal ocasional.

Artículo 54. Faltas graves.

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

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

c) 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.

d) 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.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

h) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y público en general, en especial las ofensas verbales o de naturaleza sexual.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la empresa.

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

k) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del Art.5 del Estatuto de los Trabajadores/as y en especial la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y la obligación de uso del Epi.



l) El comportamiento negligente o imprudente y/o la ejecución deficiente de los trabajos encomendados que conlleve la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a instalaciones, maquinarias y, en general, bienes o imagen de la empresa, o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

m) Desatender de forma reiterada, sin causa debidamente justificada, el deber de disponibilidad en situaciones de urgencia requeridas en las funciones establecidas para el servicio.

n) 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.

o) Haber sido sancionado con tres faltas leves en un período de seis meses.

p) Incumplir la normativa en materia de incompatibilidades, siempre que no se derive de la misma un supuesto de delito conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 55. Faltas muy graves.

a) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de dos días al mes.

b) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada, y que de ello se deriven daños a las personas, bienes materiales o al medio ambiente.

c) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Asimismo se entenderá toda acción u omisión del trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

d) La simulación de enfermedad y/o accidente, prolongación de la baja por enfermedad y/o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, de carácter externo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

f) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven daños graves o muy graves para el trabajador/a o terceros.

g) La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irreparable, de la maquinaria facilitada por la empresa.





- h) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- i) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa, de relevante consideración.
- j) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la gestión administrativa interna de la empresa.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- l) Las acciones voluntarias e intencionadas, fuera y dentro de la jornada laboral, que sean contrarias u opuestas a los fines, objetivos y actividades que la empresa tiene encomendados.
- m) El quebrantamiento de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- n) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- o) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas el acoso y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- q) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- r) La inobservancia de los servicios mínimos y de mantenimiento en caso de huelga.
- s) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o en el lugar de trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- t) Los malos tratos con superiores, compañeros, subordinados y público en general.
- u) Haber sido sancionado de dos faltas graves en un período de un año.
- v) Acudir o desempeñar la actividad laboral bajo los efectos del alcohol o drogas, en la medida de que con ello se provoque una situación de riesgo laboral.



w) Incumplir la normativa en materia de incompatibilidades cuando de ello se derive un supuesto de delito conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 56. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito o verbal, debiendo, esta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores/as.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de ciento ochenta y uno a trescientos sesenta y cinco días. Despido.

Todas las sanciones leves, graves y muy graves que supongan algún día de suspensión de empleo y sueldo o el despido serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 57. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección General de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, en los 6 meses de haberse cometido haberse cometido. La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule y notifique el Acuerdo de Incoación del Expediente contra el infractor, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de 3 meses por causa no imputable al trabajador/a sujeto a procedimiento.

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

1.- Para las faltas graves o muy graves, se instruirá expediente con arreglo al procedimiento regulado en el apartado 3.

2.- Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del mencionado expediente, salvo el trámite de audiencia al inculpado

que deberá evacuarse en todo caso.

3.- Procedimiento.

a) Iniciación.

Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Director General bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma. En la Resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará instructor, que será preferentemente el Director de Recursos Humanos de la mercantil, y un secretario que se notificará al trabajador/a sujeto a expediente, así como a los designados para ostentar dichos cargos, y a los representantes legales de los trabajadores/as. Iniciado el procedimiento, quien acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

La suspensión provisional de empleo y sueldo podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario, con una reducción de salario de hasta el 50% que corresponda al trabajador/a, siempre que la cantidad resultante a percibir no sea inferior al salario mínimo interprofesional vigente para el año en que se tramite el expediente. Si la resolución que pusiera fin al procedimiento fuera absoluta, se abonará al trabajador/a el salario dejado de percibir. Si la resolución fuera sancionadora y consistiera en la suspensión de empleo y sueldo, se tomará en consideración a efectos de su cumplimiento los días en que se hubiere mantenido la suspensión cautelar en cuanto a la cantidad que se procedió a retener, debiéndose proceder a descontar lo percibido mientras la suspensión no era firme.

b) Instrucción.

El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. El Instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar todas las diligencias que se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a un mes, contados a partir de la incoación del procedimiento, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, y de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el articulado de este convenio. El Instructor podrá por causas justificadas, solicitar la

ampliación del plazo referido en el párrafo anterior.

El instructor deberá proponer en el momento de elaborar el pliego de cargos, a la vista del resultado de las actuaciones practicadas, el mantenimiento o levantamiento de la medida de suspensión provisional que, en su caso, se hubiera adoptado. El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndosele un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que crea necesarias para su defensa.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes.

Cumplimentadas las diligencias previstas se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que, en el plazo de diez días alegue lo que estime conveniente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al inculpado cuando este así lo solicite. El Instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador/a, así como la sanción a imponer. La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el instructor cuanto considere conveniente en su defensa. Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al Director General, que acordó la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al Órgano o Cargo competente para que proceda a dictar la decisión que corresponda o, en su caso, ordenará al Instructor la práctica de las diligencias que considere oportunas.

c) Terminación. La Resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días, y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente, y se notificará al interesado y todos los Departamentos o Áreas de la empresa a los que afecten o sean necesarios para que los términos de la misma se lleven a efecto. La Resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. El Órgano o Cargo competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la Resolución. En la Resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida señalando los preceptos en que aparezca recogida la clase de falta, el trabajador/a responsable y la sanción que se impone, haciendo expresa



declaración en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento. La resolución deberá ser notificada al inculpado con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, órgano ante el que ha de presentarse y plazos para interponerlos.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la Resolución en que se imponga, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, cuando por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

Artículo 59. Registro de infracciones y sanciones disciplinarias.

Las infracciones y sanciones disciplinarias figurarán en un Libro-Registro abierto al efecto en la sede de ARCGISA, que será la base documental para el seguimiento de las mismas. En el Libro-Registro de infracciones y sanciones disciplinarias constará:

- La identidad de la persona (nombre, apellidos, y DNI del trabajador/a)
- Categoría y puesto de trabajo.
- Breve descripción de los hechos.
- Fecha de comisión de la falta.
- Calificación o archivo de las faltas.
- Incidencias de expediente (solo audiencia en faltas leves/procedimiento sancionador para faltas graves y muy graves).
- Fecha de la sanción (cuando ya sea firme).
- Rehabilitación.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Para materias y conflictos no recogidos en este Convenio se aplicará el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo

(B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente aplicable al caso.

Disposición adicional segunda.

Si por disposición legal de rango normativo superior fuese necesario modificar alguna o algunas de las normas pactadas por resultar alteradas por dicha



disposición, la Comisión Mixta Paritaria, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará adaptar la o las normas afectadas por aquella Disposición Obligatoria en los términos que la misma establezca, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dicha reforma. En este sentido este Convenio se adaptará, entre otros, a todos los cambios que se produzcan en la Normativa sobre Seguridad y Salud Laboral, Conciliación de la Vida Familiar y Laboral e Igualdad.

Disposición adicional tercera.

Se aplicará con carácter retroactivo y desde el 1 de abril de 2.007 el Capítulo 8 de Retribuciones y se entenderán absorbidas con esta disposición aquellas actualizaciones e incrementos pactados sobre retribuciones de 2.006, que no se hubieran satisfecho durante el año 2007.

Disposición adicional cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio el personal transferido del Ayuntamiento de Los Barrios a la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, en virtud de Resolución nº 006313 de 31 de mayo de 2.006 que suscribe el Ilmo. Alcalde del Ayuntamiento de Los Barrios, disfrutarán por cada 30 días de trabajo entre el 10 de junio y el 20 de septiembre, 3 días de descanso retribuido, o parte proporcional por el menor entero de la fracción, en compensación por la reducción de horario en la jornada de verano. El disfrute de los mismos se hará cuando no afecte a los servicios transferidos y siempre que el índice de absentismo de cada uno de los servicios correspondiente al año anterior al que se pretende el disfrute, no supere la media del resto de servicios que presta la mercantil. Esta Disposición Adicional, será negociable en el siguiente Convenio.

Disposición adicional quinta.

Durante la vigencia del presente Convenio el personal transferido del Ayuntamiento de Los Barrios a la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, en virtud de Resolución nº 006313 de 31 de mayo de 2.006 que suscribe el Ilmo. Alcalde del Ayuntamiento de Los Barrios, disfrutará de un día más de asuntos propios por trienio, hasta un máximo de tres. Esta Disposición Adicional, será negociable en el siguiente Convenio.

Disposición adicional sexta.

Durante la vigencia del presente trienio reconocido y contrato laboral indefinido, se establece un Complemento Personal Convenio para el personal al que resultaba de aplicación el "1er. Convenio Colectivo de 15 €/mensuales que compensará la cantidad que dichos trabajadores percibían en del Personal Laboral Indefinido de Iniciativas y Desarrollo del Campo de Gibraltar" virtud de la



aplicación del art. 36 del Convenio que resultaba de aplicación antes de la a la entrada en vigor de este Convenio, disfrutará de dos días de descanso retribuido, entrada en vigor de este adicionales a los definidos en el art. 20., más uno para todo el personal que haya

Disposición adicional séptima.

Para el personal Técnico-Administrativo la jornada laboral, expresada en el art. 8, será de 35 horas semanales.

Disposición adicional octava.

Para los trabajadores/as que estaban adscritos al Convenio de la Mercantil “Aguas del Campo de Gibraltar, S.A.” (ACGISA),

y que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan acreditados al menos tres años de antigüedad en aplicación del Convenio mencionado, por tanto un trienio reconocido y contrato laboral indefinido, se establece un Complemento Personal de 15 €/mensuales que compensará la cantidad que dichos trabajadores percibían en virtud de la aplicación del art. 36 del Convenio que resultaba de aplicación antes de la entrada en vigor de este.

Disposición adicional novena.

La empresa se compromete a cumplido un trienio de antigüedad en la empresa negociar un Plan de estabilidad en el primer trimestre del 2.008, así como a establecer Esta Disposición Adicional, será negociable en el siguiente Convenio.la correspondiente Comisión para elaborar el Plan de Igualdad de la Empresa.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo deroga expresa e indefinidamente en su totalidad, y dejándolo sin efectos a todos y cada uno de los Convenios Colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales de carácter colectivo, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación para los trabajadores/as a los que se refiere el art. 1 del presente Convenio.

#*2*#

