

CONSEJERIA DE EMPLEO**CADIZ****II CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS SIERRA DE CÁDIZ S.A.****CODIGO DEL CONVENIO: 1103972****Capítulo I**

Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Artículo 4.- Ámbito temporal

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Capítulo II Comisión mixta paritaria

Artículo 7.- Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia del Presente convenio.

Capítulo III Disposiciones generales

Artículo 8

Artículo 9.- Organización

Capítulo IV Clasificación profesional y definición

Artículo 10.- Clasificación.

Artículo 11.- Categorías.

Artículo 12.- Ingresos, ascensos y vacantes.

Capítulo V Jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 13.- Jornada, horario y festivos.



Artículo 14.- Vacaciones.

Artículo 15.- Licencias retribuidas.

Artículo 16.- Días por asuntos de interés personal.

Artículo 17.- Excedencia. Condiciones generales.

Artículo 18.- Excedencia especial por responsabilidades familiares.

Artículo 19.- Excedencia especial para proyectos de cooperación con

Organizaciones no gubernamentales. 20

Capítulo VI Régimen retributivo

Artículo 20.- Retribuciones salariales.

Artículo 21.- Liquidación, forma de pago y anticipos.

Artículo 22.- Revisión salarial.

Artículo 23.- Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24.- Gratificaciones festividad de la patrona.

Artículo 25.- Premio de fidelidad.

Artículo 26.- Antigüedad.

Artículo 27.- Quebranto de moneda.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

Artículo 29.- Plus de nocturnidad.

Artículo 30.- Plus tóxico, penoso, peligroso y de altura.

Artículo 31.- Plus transporte

Artículo 32.- Dietas y desplazamientos.

Artículo 33.- Plus de disponibilidad y guardias.

33.1- Disponibilidad:

33.2- Complemento de puesto.





Artículo 34.- Plus de comida

Artículo 35.- Consumo de agua.

Artículo 36.- Lectores y cobradores.

Artículo 37.- Premio vinculación

Artículo 38.- Participación en beneficio.

Capítulo VII Derechos sociales

Artículo 39.- Seguro colectivo.

Artículo 40.- Enfermedad y accidente de trabajo.

Artículo 41.- Ayuda a trabajadores con disminuidos a su cargo.

Artículo 42.- Jubilación.

Artículo 43.- Anticipo reintegrable.

Artículo 44- Gafas graduadas

Artículo 45.- Ayuda escolar.

Artículo 46.- Formación profesional.

Artículo 47.- Cursos externos de formación.

Capítulo VII Derechos de representación colectiva

Artículo 48.- Comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 49.- Competencias.

Artículo 50.- Garantías del comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 51.- Asamblea.

Artículo 52.- Sección sindical.

Artículo 53.- Representación del personal en el consejo de administración.

Capítulo IX Salud laboral

Artículo 54.- Comité de salud y seguridad.





Artículo 55.- Delegados de prevención.

Artículo 56.- Reconcomiendo médico.

Artículo 57.- Ropa de trabajo

Capítulo X subrogación

Artículo 58.- Subrogación.

Capítulo XI Premio, faltas y sanciones

Artículo 59.- Norma general.

Artículo 60.- Actos dignos de premios.

Artículo 61.- Clases de premios.

Artículo 62.- Procedimiento.

Artículo 63.- Aplicación de los premios.

Capítulo XII

Artículo 64.- Clases de faltas.

Artículo 65.- Sanciones.

Artículo 66.- Procedimiento sancionador.

Artículo 66.- Notificación.

Artículo 67.- Cancelación.

Artículo 68.- Prescripción.

Técnico superior

Técnico medio con Jefatura Servicio

Técnico Medio

Grupo II. A

Subjefe de Sección Administrativo

Oficial de 1ª Administrativo





Auxiliar Administrativo

Grupo II.B

Analista de Laboratorio

Ayudante de Laboratorio

Grupo II.C

Encargado de lectores

Lector-Cobrador

Grupo II.D

Analista programador

Programador

Grupo III. Personal

Operario

Grupo III.A

Capataz

Subcapataz

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Oficial 3ª

Peón

Grupo III.B

Montador electromecánico o capataz

Oficial 1º Electromecánico

Oficial 2º Electromecánico

Oficial 3ª Electromecánico



II CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS SIERRA DE CÁDIZ S.A.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto, establecer y regular las condiciones de trabajo del personal al servicio de la empresa AGUAS SIERRA DE CADIZ, S.A. dedicada a todas aquellas actividades relacionadas con el ciclo integral del agua.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectara a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea la modalidad de contratación, al servicio de la empresa referenciada en el art. anterior.

No obstante, se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio, al personal afecto a lo establecido en el art. 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas establecidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

Cada trabajador parte de su centro de trabajo inicial al entrar en el servicio de Aguas Sierra de Cádiz, S.A. a efectos de subrogación de empresa o cambio de gestión del servicio y funcionalmente el ámbito de trabajo derivado de la movilidad geográfica por necesidades organizativas de los trabajos ordinarios dentro de la empresa Aguas Sierra de Cádiz, será el ámbito territorial de la Mancomunidad de la Sierra de Cádiz.

De cualquier forma los cambios de población que se produzcan que no sean puntuales y sean continuos deberán contar con la aprobación de los delegados sindicales y trabajadores afectados.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2010 y terminando 31 de Diciembre de 2013, independientemente de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.



Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, si no mediase denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio Colectivo se aplicará en todo su contenido mientras no se negocie y acuerde uno nuevo. En la supuesta prórroga por tácita reconducción, se garantiza un incremento salarial sobre todos los conceptos retributivos recogidos en este Convenio y de acuerdo con el Art. 22 del presente convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria.

Artículo 7. Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres miembros en representación de la Empresa y tres en representación de la parte social, con independencia de que cada una de ellas, pueda valerse de los asesores que estimen conveniente.

Esta Comisión, tendrá como misión velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de lo establecido en este Convenio Colectivo y constituye el órgano básico de su administración y vigilancia, siendo su alcance temporal el mismo que el del presente acuerdo, quedando prorrogadas sus competencias en el supuesto de que así también lo quede el texto. Será preceptivo que conozca los conflictos colectivos que pudieran plantearse por la aplicación y/o interpretación del contenido del texto. Los conflictos individuales, si así lo deciden los interesados, podrán también ser tratados en el seno de la Comisión.

La Comisión habrá de reunirse por convocatoria fundada de cualquiera de las partes, que deberán requerirlo con al menos 5 días hábiles de antelación. La citada convocatoria deberá de contener el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. Los acuerdos de la Comisión habrán de adoptarse por el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes y tendrán la misma validez y efectos que los establecidos en el Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en la sede social de la Empresa.

Capítulo III. Disposiciones generales.

Artículo 8.

Artículo 8.1 Condiciones más beneficiosas.

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

Debido a la necesidad de armonizar las diferentes retribuciones que percibe el personal y tener una única estructura salarial en la empresa, al personal que tuviera un salario bruto anual superior al establecido en el presente convenio colectivo, se le retribuirá el mismo, entre todos y cada uno de los conceptos económicos pactados en el presente convenio. La diferencia resultante entre su retribución anualizada y la retribución estipulada en este convenio, se dividirá entre doce, y el resultado se abonará en las doce mensualidades en concepto de "Adecuación Convenio". Esta retribución compensa las condiciones individuales superiores que tuvieran los trabajadores a las aquí pactadas.

Artículo 8.2 Absorción y compensación.

Quedan compensadas y absorbidas, por las condiciones tanto económicas como de otra naturaleza pactada en el presente Convenio Colectivo, aquellas otras de cualquier clase, género u origen que, con carácter general y colectivo o individual, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Organización.

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

Capítulo IV. Clasificación profesional y definición.

Artículo 10. Clasificación.

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos:

Grupo 1: Personal Titulado y Técnico.



Grupo 2: Personal Administrativo.

Grupo 3: Personal Operario.

Esta clasificación que se realiza en Grupos Profesionales, definirá las tareas y funciones básicas, más representativas que desempeñen los trabajadores y que se establecerán en el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo.

Artículo 11. Categorías.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si no lo requiriesen las circunstancias específicas de la organización y volumen de la Empresa. Dentro de los grupos señalados en el artículo anterior podrán existir, entre otras, las categorías que se señalan a continuación.

Grupo primero. Personal titulado y Técnico.

Se incluirán dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en la empresa y para quien en el desarrollo de sus funciones se le exigen conocimientos técnicos acreditados mediante titulación académica media o superior.

Titulado Grado Superior: son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior.

Titulado Grado Medio: son los contratados para las funciones correspondientes a su título, y con los conocimientos precisos para dirigir algunas de las ramas de la empresa, o bien para colaborar con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Grupo segundo. Personal Administrativo.

Estarán clasificados dentro de este grupo profesional el personal que, para el desarrollo de su función, se le exijan conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación académica según categorías.

Subjefe de Sección Administrativa. Personal que teniendo los conocimientos equiparables a una titulación media, dirigen los cometidos asignados a su sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Oficial de Primera Administrativo. Personal que con completo conocimiento y dominio de su trabajo, realiza tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta





ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Auxiliar Administrativo. Personal que realiza los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría la suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuario.

Analista de Laboratorio. Personal que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan tomas de muestra, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, etc., y además ejercen funciones administrativas elementales propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material, y realizan análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Ayudante de Laboratorio. Personal que ayuda en la realización de los trabajos de carácter técnico elemental que les encomiendan sus superiores, y colaboran con los analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como la limpieza y orden del material, esterilización del mismo, mantenimiento básico del laboratorio, etc.

Encargado de Lectores. Personal que realiza inspecciones en las instalaciones de los abonados, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de aguas, acometidas ilegales, etc. Asimismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados de sus inspecciones Lector y Cobrador. Personal que realiza toda la gestión de la lectura del consumo registrado en los contadores, cobros, repaso, comprobaciones y similares para así facturar los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo, así como la entrega de correspondencia y notificaciones.

Analista Programador. Son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

Programador. Son los que desarrollan programas para el proceso de datos a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas hasta su total puesta en explotación.

Grupo tercero. Personal Operario.

Será clasificado dentro de este grupo el personal que preste servicios en la





Empresa y a quien, para el desarrollo de su función, se le exijan determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de su actividad, acreditados mediante la titulación correspondiente, o en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional. Capataz. Personal que, con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, así como de la perfecta ejecución de los mismos sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Subcapataz. Personal que habitualmente realiza funciones auxiliares de capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, sustituyéndole con plena eficacia en sus labores en caso de ausencia del mismo.

Oficial de Primera. Personal que, poseyendo los conocimientos necesarios, equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones producción o de las redes de distribución, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a su cargo a otros trabajadores.

Oficial de Segunda. Personal que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría. Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia, y comunicar las emergencias que en cada momento se puedan producir, según la trascendencia de las mismas.

Oficial de Tercera. Personal que, estando capacitados para un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del servicio, acordes con la referida función.

Peón. Personal que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la Empresa trabajos de carácter manual, que requieran poca complejidad en su ejecución.

Montador electromecánico o capataz.- Son aquellos que, poseyendo los





conocimientos necesarios, acreditados mediante la formación profesional correspondiente, efectúan montajes, reparaciones y ajustes de instalaciones industriales, debiendo diseñar y construir, en caso necesario, piezas o componentes relacionados con las operaciones propias de su especialidad. Si dichos montajes requieren la participación de otros operarios, actuarán como jefes de equipos.

Oficial de 1ª electromecánico.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios a la formación profesional correspondientes, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de electromecánica y de las instalaciones eléctricas. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficial de 2ª electromecánico.- Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios a la formación profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres y en las instalaciones eléctricas.

Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento se puedan producir, según las trascendencias de las mismas.

Artículo 12. Ingresos, ascensos y vacantes.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional.

La Empresa evaluará, conjuntamente con el Comité de Empresa, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar al personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Los ascensos del personal se realizarán, sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes en las respectivas categorías, cuando las necesidades organizativas así lo aconsejen, previo acuerdo entre el comité de empresa y la



dirección de Aguas Sierra de Cádiz SA, Estas necesidades organizativas podrán ser solicitadas por los trabajadores afectados. En caso de no alcanzar un acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de Aguas Sierra de Cádiz SA primara el voto de calidad del Presidente de la empresa pública

Capítulo V. Jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias.

Artículo 13. Jornada, horario y festivos.

Todo el personal tendrá jornada continuada, de lunes a viernes, durante todo el año y en horario de mañana de 8:00 a 15:00 horas.

Durante el periodo de verano (21 junio al 21 septiembre) la jornada continuada de lunes a viernes en horario de mañana será de 8:00 a 14:00 horas.

En caso de que se produjeran averías de fuerza mayor en la hora comprendida entre las 14:00 y 15:00 de lunes a viernes, durante el periodo de verano, ésta no se computará como hora extraordinaria. Si surgiera alguna controversia referente al tipo de avería esta será consultada tanto con la dirección de empresa como con los delegados de personal.

Cada trabajador que preste sus servicios en jornada completa dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios. Se establece un margen de 10 minutos flexibles para el cumplimiento del horario. Todo el personal contratado a tiempo parcial disfrutará de la parte proporcional de jornada laboral y período de descanso que le corresponda.

Los días 24 y 31 de diciembre, y el 1 de junio, festividad de la patrona, se establecen como días de descanso para todos los empleados de la empresa, caso de que coincidieran en sábado o domingo, se trasladará al siguiente día laborable.

La jornada laboral observará una reducción de dos horas al final o al principio de la correspondiente al lunes, martes y miércoles santo. Igual reducción experimentaran los días laborales que coincidan con la Feria de la localidad.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 31 días naturales o 22 laborables de vacaciones.

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

Cuando el cónyuge del trabajador, también trabaje, éste tendrá preferencia a elegir el disfrute de período de vacaciones anuales, haciendo coincidir con las



vacaciones de su cónyuge.

Las vacaciones se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1º. El disfrute de las vacaciones anuales se hará de forma rotativa entre todos los trabajadores.

2º. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

3º. El disfrute podrá tener lugar o bien a petición de los propios trabajadores, cuando la organización del servicio lo permita, o por ineludible exigencia técnica de la empresa, en dos periodos, por acuerdo de ambas partes.

4º. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.

5º. Todo el personal deberá solicitar dentro de la segunda quincena del mes de marzo del año en curso, la fecha en que desea disfrutar las vacaciones.

6º. Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente no laboral, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes.

El disfrute del resto de las vacaciones se reanudará cuando el trabajador se restablezca del accidente o enfermedad si este se produce dentro del año natural y con ese límite.

7º. El trabajador, al cumplir 60 años, tendrá derecho a disfrutar de 2 días de vacaciones por año, hasta cumplir 64 años, resultando un máximo de 39 días naturales de vacaciones.

8º. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la Empresa, y previo conocimiento de los Delegados de Personal, el periodo trabajado se permutará por el doble de días de vacaciones.

9º. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en su caso, y la dirección de la Empresa, confeccionarán cada año el calendario de vacaciones correspondiente, con el fin de que los trabajadores sepan con antelación suficiente la fecha del disfrute de las mismas.

10º. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Artículo 15. Licencias retribuidas.





El personal tendrá derecho a permisos retribuidos previa comunicación y posterior justificación mediante el documento que le sea requerido en cada caso, en los supuestos y con la duración que a continuación se indican:

1. Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, padres, hermanos e hijos. El trabajador podrá solicitar, a través, de los Delegados de Personal, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.
2. Dos días naturales por fallecimiento de familiares distintos de los anteriores y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tanto en este supuesto como en el anterior, se ampliará en dos días más el período de licencia si con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
3. Tiempo necesario en caso de que el familiar fuera de tercer grado para asistir al sepelio, siempre que éste se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.
4. Tiempo necesario para asistir consulta médica, ya sea para sí mismos o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad.
5. Cuatro días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario previa justificación médica. En caso de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
6. Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto por consanguinidad como afinidad, coincidiendo con el día de la celebración.
7. Dos días naturales por Primera Comunión, o celebración análoga en cualquier otra religión del hijo o nieto.
8. Dieciocho días naturales por matrimonio del trabajador.
9. Cuatro días laborables por nacimiento de hijo, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de la madre como del hijo.
10. Dos días naturales, por traslado de domicilio habitual. En caso de que el traslado sea fuera de la localidad, un días más.
11. Tiempo necesario por el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
12. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora





de los mismos, así como la asistencia.

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

14. Por alumbramiento de una trabajadora, 16 semanas ininterrumpidas, que se amplían en 2 por cada hijo en caso de parto múltiple (a 18 si son gemelos, a 20 si son trillizos...) El periodo de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, o mutuo acuerdo entre el padre y la madre podrán hacer uso del periodo de licencia establecido por la ley, o en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia. Una vez agotado dicho permiso, el personal con más de dos años de antigüedad tendrá derecho a un permiso retribuido de dos semanas adicionales. Durante el último mes de embarazo, las trabajadoras gozarán de una licencia retribuida de una hora diaria. El modo en que ésta sea disfrutada se acordará entre la trabajadora y la dirección de la Empresa, procurando, en la medida de lo posible, que el servicio no se ve perjudicado.

15. Por adopción y acogimiento: en el supuesto de adopción y/o acogimiento de un menor de nueve meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo, contadas a su elección, bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

16. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción del mismo tiempo de la jornada de trabajo normal, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Asimismo, este permiso se ampliará a dos horas en caso de parto múltiple.

17. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos 1/8, y un máximo de la mitad de la jornada ordinaria. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida alguna.





Se podrán solicitar dos licencias sin sueldo al año, de 10 días naturales cada una de ellas.

Artículo 16. Días por asuntos de interés personal.

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta 4 jornadas laborales retribuidas al año. Dichas jornadas no podrán acumularse a la licencia por vacaciones anuales. La designación de las fechas será a elección del trabajador, y no necesitarán justificación ante la dirección de la Empresa. Estas jornadas laborales retribuidas, en caso de no utilizarse por el personal dentro del año natural, no podrán acumularse a años posteriores.

Las jornadas a las que se refieren el presente artículo deberán ser solicitadas en el momento en que se conozca la necesidad, al objeto de poder organizar los servicios y a ser posible al menos con 48 horas de antelación.

Artículo 17. Excedencia. Condiciones generales.

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial, conforme a las condiciones que se establecen a continuación:

A) Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior.

La excedencia debe solicitarse por escrito con 20 días de antelación.

El trabajador solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el periodo concedido de excedencia, perdiendo el derecho a la conservación del puesto de trabajo si así no lo hiciese.

En caso de no existir vacante en la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará pertinentemente, teniendo derecho a la conservación del puesto de trabajo si así no lo hiciese.

Si existiera una vacante en una categoría inferior, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca otra en su categoría.

El tiempo de esta excedencia no será computable a ningún efecto.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencias, salvo autorización expresa para ello. Si el trabajador excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía, y perderá, todos sus derechos.





B) Forzosa: Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación para elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

C) Especial: Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto de trabajo que el anterior a la excedencia, computándose el tiempo a efectos de antigüedad.

Artículo 18. Excedencia especial por responsabilidades familiares.

Los trabajadores Fijos de la Empresa tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

No obstante lo contemplado en los párrafos anteriores, si dos o más trabajadores de la Empresa generan el derecho a la excedencia por el mismo sujeto causante, la dirección de la Empresa, previa consulta a los Delegados de Personal, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

El periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y finalizado éste, el trabajador se reincorporará en el mismo puesto de trabajo que tenía antes de la excedencia.

Artículo 19. Excedencia especial para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retributiva con reserva del puesto de trabajo, por un máximo de tres meses, los trabajadores Fijos que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en



organizaciones no gubernamentales.

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

Capítulo VI. Régimen retributivo.

Artículo 20. Retribuciones salariales.

En la estructura de las retribuciones del trabajador, se distinguirá entre el salario base y los complementos del mismo.

El Salario Base es la parte de retribuciones del trabajador fijada por categoría profesional para la jornada laboral establecida en el artículo 13 del presente Convenio. Para el año 2010, el Salario Base de cada categoría profesional será la establecida en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 21. Liquidación, forma de pago y anticipos.

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará antes del último día laboral de cada mes vencido, y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad financiera correspondiente.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán a mitad de mes.

A todo trabajador se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas, y en el que constará el importe correspondiente al periodo de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que se perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 22. Revisión salarial.

Los conceptos salariales y extrasalariales incluidos en el presente convenio colectivo, se incrementarán en la cuantía del 2% en cada año de vigencia del convenio. En caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos del convenio por el porcentaje de diferencia que resulte, tan pronto se constate oficialmente dicho exceso. La mencionada revisión tendrá carácter retroactivo y se abonará a los trabajadores



en el primer trimestre de cada año. Dicho porcentaje servirá como base para determinar el incremento económico de los siguientes años.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su salario base más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año, ésta última se abonará conjuntamente con la nómina del mismo mes antes del 26 de Diciembre.

A dichas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función al tiempo trabajado en cada trimestre para cada una de las pagas.

Artículo 24. Gratificaciones festividad de la patrona.

Anualmente, con motivo de la Festividad de la Patrona de los Gremios de Gas, Agua y Electricidad, que tiene lugar el día 1 de Junio, la Empresa abonará una gratificación especial a todos los trabajadores que se encuentren en esa fecha contratados y en proporción al tiempo trabajado, calculándose esta cantidad desde el 01 de Junio del año anterior al 30 de Mayo del corriente. El importe para el año 2010 será de 788,21€, el trabajador que tenga una jornada anual inferior a la prevista en el Convenio Colectivo, cobrará dicho importe en proporción a su jornada laboral.

Artículo 25. Premio de fidelidad.

A los trabajadores que cumplan 25 años en la empresa se les otorgará un premio en metálico de 405,88, sin distinción de categoría profesional, y por una sola vez.

Artículo 26. Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad, que se regirá por las siguientes normas:

- 1.- La antigüedad se establece o computa por trienios.
- 2.- Este complemento se percibirá hasta que el trabajador cumpla 65 años de edad, en cuyo momento, quedará congelada la percepción de nuevos módulos o porcentajes por tal concepto.
- 3.- En ningún caso la cuantía por este concepto podrá sobrepasar el límite del 60 % del salario base de cada trabajador. Se mantendrán, como garantías personales



de los actuales trabajadores, la antigüedad y retribución de aquellos que superen actualmente dicho límite legal.

4.- La fecha de partida de dichos premios será la de 1 de enero y 1 de julio, según el ingreso en la empresa se haya producido el primer o segundo semestre del año.

5.- El importe de los premios será el correspondiente al 5 % del salario base de cada categoría profesional existente en cada servicio por trienio, afectando a los cambios de categoría o asimilaciones que se produzcan en el futuro.

Artículo 27. Quebranto de moneda.

Con naturaleza de indemnización o suplido se establece un abono mensual de 55,67 € para el personal que manejen fondos de la empresa y se responsabilicen de ellos.

El que sustituyera al personal con derecho a la percepción del quebranto de moneda, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo que dure dicha sustitución.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibiliten con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice por encima de la jornada ordinaria establecida en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural o de fuerza mayor. Tendrán la consideración de fuerza mayor cuando se realicen por necesidad de atender averías urgentes en las redes de abastecimiento o por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la Empresa, y/o materias primas almacenables.

El trabajador será quien determine si prefiere ser compensado económicamente o en tiempo de descanso por la realización de horas extras. Para ello, se establece que una hora trabajada fuera de la jornada ordinaria en un día laborable se valorará a 13,92 Euros y en el supuesto de ser compensada en descanso dos horas por cada hora extra trabajada. Las horas extraordinarias realizadas los sábados tendrán un incremento del 25% de su valoración ordinaria. Cuando se realicen horas extras en periodo nocturno o en día no laborable se abonarán con un incremento del 50 % del valor de la hora extraordinaria normal. En caso de compensarlas con tiempo, se descansará 2,5 horas por cada hora extra trabajada.





La dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 29. Plus de nocturnidad.

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

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

- 1.- Si se trabaja en periodo nocturno más de una hora, sin exceder de dos horas y media, se percibirá el complemento en función de las horas trabajadas exclusivamente.
- 2.- Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de dos horas y media, el complemento se percibirá por el total de la jornada.
- 3.- El complemento por trabajo nocturno se fija en el 25 % del salario base del Convenio Colectivo para su categoría profesional.
- 4.- Si se contrata a trabajadores para prestar servicios que tendrán carácter nocturno por su propia naturaleza, se determinará en su contrato el sueldo base correspondiente, atendiendo a esa circunstancia.

Artículo 30. Plus tóxico, penoso, peligroso y de altura.

Este complemento será percibido por todos aquellos empleados que trabajen en el área de las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y en el área de Alcantarillado, así como el personal que realice funciones que sean incluidas en la clasificación que sigue como penosas, tóxicas, peligrosas y de altura, y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aún empleando los adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

La cuantía de este complemento se establece para el año 2010 será de 32 €.

Se considerarán tóxicas aquellas actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana, como limpieza de tuberías de aguas fecales, etc.

Será considerada penosa toda actividad que constituya una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que, como consecuencia de su desarrollo continuado, puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la salud, como el trabajo permanente en posturas





incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados.

Se considerarán peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves de explosiones, combustibles, radiaciones y otros de análoga importancia para las personas o bienes, manejo de máquina para corte, manipulación de motores y cuadros eléctricos, aperturas de regala y otras tareas similares empleadas en jardinería.

Será considerada actividad de altura cuando sea preceptivo el uso de cinturón de seguridad y especialmente en andamios, en alturas que sobrepasen los 2 metros, así como en bambas.

Artículo 31. Plus transporte.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de plus de transporte la cantidad de 5,91 euros por día efectivo de trabajo.

Artículo 32. Dietas y desplazamientos.

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

- Almuerzo o cena: 22,27 €

- Habitación: 40,08 €

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable que el desplazamiento obligue a comer o a cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de estas actividades, la Empresa facilitará para los desplazamientos los medios de transporte adecuados, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren de primera clase. Cuando la Empresa, por circunstancias especiales, tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo, y no tenga medios de transporte a tal efecto, podrá negociar con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo. El importe del kilometraje será de 0,29 € por kilómetro recorrido.

Artículo 33. Plus de disponibilidad y guardias.

33.1 Disponibilidad.

Dadas las características de esta empresa, se establece un servicio de disponibilidad, que se cubrirán en cada centro de acuerdo con los representantes



de los trabajadores.

Los trabajadores que cubran el servicio de disponibilidad, percibirán por cada semana disponible la siguiente cuantía:

Electromecánicos: 139,18 Euros.

Fontaneros: 139,18 Euros.

Peones: 77,94 Euros.

Dicho servicio se entiende con un carácter de disponibilidad sin tener que estar en el centro de trabajo pero sí localizable en el momento de cualquier avería urgente.

En caso de ser requerido, el momento de localización se computará como tiempo de trabajo para su posterior pago.

Los fontaneros que ejerzan la disponibilidad tendrán un servicio de guardias con las siguientes funciones:

- Control de los niveles de los depósitos.
- Medición de los niveles de cloro.
- Control funcionamiento bombeos y cambio de horas en caso necesario
- Cierre y aperturas de válvulas generales en casos puntuales, siempre que no exista o implique un desplazamiento entre poblaciones.

En los pueblos con un solo trabajador, y previo acuerdo entre empresa, delegados de personal y trabajadores afectados, se podrá establecer la disponibilidad (Guardias) conjuntamente con el pueblo más cercano, dicha disponibilidad (Guardia) tendrá un precio de 178,13 Euros.

La semana de Navidad (25 de Diciembre), Año Nuevo (1 de Enero), Feria y Semana Santa el importe del plus de disponibilidad y el de guardia se incrementará en un 40%, caso de que coincida la feria en dos semanas de guardia se repartirá el porcentaje proporcionalmente.

En caso de que el régimen aquí establecido genere dificultades de organización del servicio, las partes convienen su predisposición y compromiso, en su caso, a modificarlo a partir del primer año de aplicación del presente convenio

33.2 Complemento de puesto.

Todo trabajador realizando la función de jefe de servicio, asesor técnico, jefe de



calidad de aguas y asesor jurídico, dispondrá mensualmente de un complemento de puesto de 501,01 €.

Artículo 34. Plus de comida.

Pueden darse los siguientes supuestos:

A) Todos los trabajos cuya realización no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberán llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta de 13,80 Euros, con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida.

B) Si la duración de la prolongación prevista excede de 2 horas, la Empresa deberá facilitar comida a los trabajadores inexcusablemente, considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si éste no es superior a 30 minutos.

C) En caso de establecimiento de turnos en el aparato anterior el personal podrá sustituirse por los trabajadores pertenecientes a otro turno.

D) Se establece el mismo criterio de los apartados A) y B) para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 22:00 horas.

Artículo 35. Consumo de agua.

El importe de los servicios derivados del consumo de agua, tales como el alcantarillado y la depuración, así como el propio consumo, será gratuito hasta el límite de 20 metros cúbicos mensuales., para todos los trabajadores.

La subrogación de contratos de una vivienda a otra en el personal adscrito a la empresa será gratuita.

Artículo 36. Lectores y cobradores.

El exceso de lecturas sobre el rendimiento normal, se abonará a razón de 0,065 €/unidad. El rendimiento será el número de 140 lecturas hechas, computadas en promedio de días trabajados en el período de facturación. Cobradores: cuando el número de recibos cobrados exceda de la cantidad de 140 diarios, percibirá una prima de cobranza de 0,065 euros por unidad.

Artículo 37. Premio vinculación.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo percibirán en concepto de Premio de vinculación, la cantidad de 126,36 Euros anuales, a razón de 10,53 Euros mensuales en cada una de las doce mensualidades.



Si en la actualidad existiesen trabajadores a los cuales se les abonasen cantidades superiores a las anteriormente mencionadas, las diferencias en excesos que pudieran existir serán respetadas individualmente a cada trabajador, abonándoseles en el concepto de adecuación convenio.

Artículo 38. Participación en beneficio.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo en cada una de las doce nominas mensuales, el importe correspondiente al 24 % del salario base más antigüedad.

Capítulo VII. Derechos sociales.

Artículo 39. Seguro colectivo.

Se establece un seguro de vida para todos los trabajadores, con una empresa del ramo, que cubra los siguientes riesgos e indemnizaciones:

- Por fallecimiento: 6691,34 Euros.
- Por Incapacidad Permanente Total: 6691,34 Euros
- Por Incapacidad Permanente Absoluta: 6691,34 Euros
- Muerte por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional: 20074,02 Euros.
- Muerte por Accidente de Circulación: 20074,02 Euros.

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

La Empresa estará obligada a contratar un Seguro de Responsabilidad Civil para el grupo I, (Personal Titulado o Técnicos).

Artículo 40. Enfermedad y accidente de trabajo.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, motivada por contingencias comunes o profesionales, tendrán derecho a que la Empresa les complemente hasta el 100 % de sus devengos, a partir del día en que se haya producido la baja.

Artículo 41. Ayuda a trabajadores con disminuidos a su cargo.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social de aquellos trabajadores afectados por este Convenio, que tengan a su cargo al cónyuge o a algún hijo con declaración de minusvalía igual o superior al 33 %, la Empresa abonar una gratificación mensual de 33,99 euros por cada uno de ellos/as calificado. Para el abono de este concepto, será preciso que se acredite



fehacientemente tal derecho.

Artículo 42. Jubilación.

El personal que preste sus servicios en la empresa se jubilará, en virtud del RD 1194/1985, al cumplir la edad de 64 años, siempre que reúna los requisitos para tener acceso a la pensión contributiva de jubilación. En este caso, la empresa se obliga a contratar, a tiempo completo y por una duración mínima de un año, a un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como tal.

Los trabajadores percibirán, al jubilarse, un premio en metálico de 55 euros por cada año de servicio prestado en la empresa. En el supuesto de fallecimiento anterior a la fecha de jubilación o incapacidad permanente total o parcial, el cónyuge o en su defecto los hijos huérfanos sometidos a patria potestad, percibirán el citado premio en proporción al tiempo de los servicios prestados por el sujeto causante.

Con motivo de facilitar la adaptación en la futura situación de jubilación y en los casos en que el trabajador no se encuentre jubilado parcialmente, se establece una reducción horaria en la jornada laboral diaria según la siguiente escala:

60/61 años	1 hora
62 años	2 horas
63 años	3 horas

Dichas horas podrán ser acumulables y ser disfrutadas conjuntamente al periodo vacacional, en caso de que así se acuerde entre trabajador y empresa.

Artículo 43. Anticipo reintegrable.

La empresa concederá al personal que lo solicite un anticipo reintegrable, cuya cuantía no podrá exceder de una mensualidad bruta de los emolumentos fijos. El anticipo se reintegrará a la empresa en un plazo máximo de 12 mensualidades, deduciéndose en nómina la cantidad correspondiente, a partir del mes siguiente de haberse hecho efectivo. Para poder solicitar otro anticipo, será necesario tener reintegrada la totalidad del anterior, y haber transcurrido un mes desde dicho cumplimiento.

En circunstancias familiares graves se podrá solicitar un segundo anticipo, independientemente del primero, que comenzará a reintegrarse una vez completado el reintegro del anterior.

Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa. No obstante, el personal que esté





prestando sus servicios de forma temporal podrá solicitarlo, si cumple la condición de que le queden 12 meses, como mínimo, para terminar su contrato de trabajo.

La concesión de este anticipo estará condicionada a las disponibilidades de tesorería en cada momento.

Artículo 44. Gafas graduadas.

Para aquellos trabajadores que, para desempeñar sus funciones laborales, precisen del uso de gafas graduadas, se prevé la reposición de las mismas con cargo a la empresa por desgaste, rotura o cambio de graduación. Se limita dicha reposición, a una sola vez al año y por un importe de 111,33 Euros anuales.

Artículo 45. Ayuda escolar.

Se establecen una serie de ayudas de estudio, bien para los hijos de los trabajadores, bien para los propios trabajadores de la Empresa, cuyas bases y cuantías de cada curso son las siguientes:

A) Guardería, educación infantil, Primaria y Secundaria: 111,33 Euros.

B) Ciclo formativo de grado medio: 133,61 Euros

C) Ciclo Formativo de Grado Superior: 150,31 Euros.

D) Universidad, Facultad o Escuela Universitaria: 183,71 Euros.

Las condiciones para solicitar la ayuda son las siguientes:

1. Pertener a la plantilla de la Empresa, en calidad de fijo o eventual (en este último caso, su contrato deberá tener una duración igual o superior al curso escolar).

2. Las ayudas se concederán siempre para cursos completos, no para asignaturas sueltas, salvo los trabajadores o hijos de éstos que estén estudiando carreras universitarias, que tendrán derecho a las ayudas correspondientes, independientemente de si ha aprobado o no el curso anterior. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será la presentación de la carta de pago de la matrícula del curso para el que se solicita.

3. Para recibir estas ayudas deber justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

4. La edad máxima de los beneficiarios es la de 25 años.

5. Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de



edad a 31 de Diciembre del año en que se solicita la ayuda.

6. Para la renovación de las ayudas, el interesado deber presentar, junto con el importe de la solicitud, el certificado del apartado 4.

7. En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, con la excepción de la limitación de edad, se aplicarán las ayudas para los trabajadores que realicen estudios.

Artículo 46. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los trabajadores, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, cursos de perfeccionamiento profesional, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa. Los planes de formación profesional se negociarán entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, que además servirán como cauce para hacer llegar a la Empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades de los trabajadores respecto a este tema.

Artículo 47. Cursos externos de formación.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en caso de que existiera, y podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. Asimismo, tendrán derecho, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o a la reserva del puesto de trabajo, si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la empresa.

Capítulo VIII. Derechos de representación colectiva.

Artículo 48. Comité de empresa o delegados de personal.

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

Artículo 49. Competencias.

El comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1.- Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1. Sobre la evolución económica de la Empresa, trimestralmente.



- 1.2. Expediente de nuevas tarifas de agua.
- 1.3. Balance, Cuenta de Resultados y Memoria, anualmente.
- 1.4. Evolución probable del empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, con el procedimiento seguido para ello.
- 1.5. Índice de absentismo y sus causas, trimestralmente.
- 1.6. Accidentes laborables y enfermedades profesionales, as como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos, bimestralmente.
- 1.7. Normativa interior o exterior que incida sustancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.8. Relación mensual personalizada de las horas extraordinarias realizadas.

2.- Emitir informes, previa solicitud de la dirección de la Empresa o de los interesados, en el plazo de 15 días, sobre las materias siguientes:

- 2.1. Reestructuración de la plantilla.
- 2.2. Modificación de la jornada u horario de trabajo.
- 2.3. Traslado total o parcial de las instalaciones.
- 2.4. Planes de formación profesional.
- 2.5. Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
- 2.6. Establecimiento de trabajo a turnos.
- 2.7. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- 2.8. Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3.- Ejercer una actuación de:

- 3.1. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
- 3.2. Participación en la gestión de obras sociales.
- 3.3. Colaboración con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, y en las medidas de seguridad e higiene.

4.- Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones que, directa o indirectamente, puedan tener repercusión en las relaciones



laborales.

5.- Participar en los tribunales de concurso-oposición y demás pruebas de aptitud.

6.- Proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 50. Garantías del comité de empresa o delegados de personal.

1.- Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, o los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán de un máximo de 35 horas mensuales retribuidas, excluyéndose de las mismas las horas empleadas en reuniones a instancia de la dirección de la Empresa, y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral correspondiente. Los Representantes de los Trabajadores podrán acumular las horas sindicales en uno o varios de sus miembros, previa comunicación a la dirección de la Empresa.

2.- Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

3.- Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un local acondicionado, de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa, para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

4.- Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán publicar y/o difundir notas o circulares, en orden a la información y formación de sus representados.

5.- Serán considerados desplazamientos los que realicen como misión de servicio los Representantes de los Trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello, a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la dirección de la Empresa.

6.- Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones (salvo por motivos disciplinarios, donde se estar a la legislación vigente), ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que la finalización del contrato se produzca por revocación o dimisión. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.





Artículo 51. Asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el comité de Empresa o Delegados de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25 % de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

La convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con 48 horas de antelación.

El lugar de reunión será el del centro de trabajo, y se realizará fuera de la jornada de trabajo. No obstante, se reconoce el derecho del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 20 horas anuales.

Artículo 52. Sección sindical.

Podrán constituirse Secciones Sindicales de Empresa, como órganos de representación de los intereses de los trabajadores en la misma, afiliados a una central sindical legalmente establecida.

Las Secciones Sindicales podrán difundir en los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical, en los tablones de anuncio.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la Empresa que su cuota sindical se le descuenta por nómina, y que se deposite en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.

Artículo 53. Representación del personal en el consejo de administración.

El personal de la Empresa podrá estar representado en las sesiones del Consejo de Administración AGUAS SIERRA DE CÁDIZ, S.A. por un miembro del Comité de Empresa o un Delegado de Personal, designado en la Asamblea General, cuando se traten asuntos que sean considerados de interés para los trabajadores, previa autorización expresa del Consejo, teniendo en este caso derecho a voz pero sin voto. Este representante no formará parte del Consejo de Administración.

Capítulo IX. Salud laboral.

Artículo 54. Comité de salud y seguridad.

Se constituirá un Comité de Salud y Seguridad, que estará compuesto por los Delegados de Prevención y por una representación de la Empresa, en número





igual al de los Delegados de Prevención. El Comité de Salud y Seguridad es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de Prevención de Riesgos en la Empresa. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, Personal Técnico de Seguridad de la Empresa, trabajadores de la misma, o Personal Técnico de Prevención de Riesgos ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Artículo 55. Delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los órganos de representación de los trabajadores especializados en materia de prevención de riesgos. Serán designados por la Representación de los Trabajadores en la Empresa, y se les proporcionará la formación adecuada y especializada en materia preventiva que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención correspondiente a la Empresa, se estará a lo siguiente:

a) Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados a la Empresa por un contrato de duración determinada superior a un año, se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratos de duración inferior o igual a un año, se computarán según el número de días trabajados, en el periodo de un año anterior a la elección o designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención irán relacionados con la legislación vigente sobre esta materia. Para el desempeño de sus funciones, los Delegados de Prevención deberán disponer del tiempo necesario dentro del horario de trabajo, que será considerado como jornada. En este sentido, tendrán derecho a 10 horas para cumplir sus funciones, independientemente del crédito de horas de carácter sindical que tienen como Delegados de Personal.

El Comité de Salud y Seguridad o los Delegados de Prevención podrán proponer la paralización de cualquier unidad de la Empresa, en el supuesto exclusivo de riesgo para las personas o las cosas, debiendo ponerlo en inmediato conocimiento de la dirección de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes en cada caso.

Artículo 56. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, serán sometidos a un examen médico antes de entrar en la



Empresa. Aparte de este reconocimiento inicial, la Empresa vendrá obligada a realizar otro de carácter específico, en función de los riesgos de cada categoría profesional, con una frecuencia mínima de un año y a todos los trabajadores.

Artículo 57. Ropa de trabajo.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes equipos de ropa:

1. Administrativos y lectores.

Invierno: 2 jersey, 2 camisas de manga larga, 2 pantalones o faldas y 1 par de zapatos.

Verano: 2 camisas de manga corta o polos, 2 pantalones o faldas y 1 par de zapatos.

Ropa de reposición: 1 impermeable o anorak y 1 chaleco alta visibilidad.

2. Operarios.

Invierno: 2 camisas de manga larga, 2 pantalones, 2 chaquetillas o jersey, 1 anorak sin mangas, 1 par de botas de seguridad y 1 bata para el personal de limpieza.

Verano: 2 camisas de manga corta o polos, 2 pantalones, 1 par de botas de seguridad y 1 bata personal de limpieza.

Ropa de reposición: 1 traje de agua, 1 par de botas de agua, 1 anorak y 1 chaleco de alta visibilidad.

Todas las prendas deberán lucir material reflectante, para así garantizar la seguridad de los trabajadores.

La empresa estará obligada a entregar a cada trabajador el material adecuado para el trabajo que desempeña y a reponer las prendas de trabajo que están deterioradas, o de las que, por cualquier otro motivo, el trabajador no pueda hacer uso, previa justificación de la causa. Las prendas y calzados facilitados por la empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo, y son de uso obligatorio durante la misma. La ropa de trabajo de verano se entregará en la primera quincena del mes de mayo, y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

3. Técnico y jefes de servicios.

Invierno: 2 jersey, 2 camisas de manga larga, 2 pantalones o faldas y 1 par de zapatos.





Verano: 2 camisas de manga corta o polos, 2 pantalones o faldas y 1 par de zapatos.

Ropa de reposición: 1 impermeable o anorak y 1 chaleco alta visibilidad.

Capítulo X. Subrogación.

Artículo 58. Subrogación.

Teniendo en cuenta el carácter público que tiene el trabajo de actividades de agua, las partes acuerdan que en el supuesto de que la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz decidiera que dicho servicio se prestara por otra empresa, pasarán a formar parte de ésta todos los trabajadores de AGUAS SIERRA DE CÁDIZ S.A., con los mismos derechos y condiciones económicas, laborales y sociales reconocidas en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo XI. Premio, faltas y sanciones.

Artículo 59. Norma general.

Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa procurará establecer los correspondientes premios que serán otorgados individualmente o por grupos.

Se procurará ponderar las circunstancias de cada caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue alguno a quien no sea acreedor de él.

Artículo 60. Actos dignos de premios.

Los actos realizados por el trabajador y que se consideren dignos de premios, serán los siguientes:

- **Actos heroicos.**
- **Actos meritorios.**
- **Espíritu de servicio.**
- **Afán de superación profesional.**

Actos heroicos: Se considerarán los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Actos meritorios: Son aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad del trabajador, pero si una conducta por encima de la que





corresponde a los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio. En los casos anteriormente citados se considerarán como circunstancias que aumenten el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios y la notable inferioridad en que se hallare para realizarlo o cualquiera otra causa semejante.

Espíritu de Servicio: Consiste en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado, manifestado en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando su comodidad o incluso sus intereses particulares a estos fines.

Afán de Superación Profesional: Se entenderá si a la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación de trato del material y utillaje de trabajo y otras motivaciones de conducta.

Artículo 61. Clases de premios.

Se establecen las siguientes clases de premios:

- 1º Premios en metálico, desde 6 euros hasta 601 euros, según los casos.
- 2º Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o salarios.
- 3º Becas o viajes de estudio de perfeccionamiento.
- 4º Condecoraciones, distintivos y diplomas.
- 5º Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- 6º Carta de felicitación.
- 7º Propuesta a los organismos competentes para recompensar con nombramiento, tales como los de productos ejemplares, medallas de trabajo o previsión y otras distintas.

Artículo 62. Procedimiento.

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la Empresa, mediante expediente contradictorio (con la excepción de las cartas e felicitación),





instruido por su iniciativa o a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo a través del Comité de Empresa.

A la concesión de los premios se les dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado estímulo del resto del personal.

Todos los premios deberán contar en el expediente del interesado y se computarán para ascensos y cambios de categoría.

Artículo 63. Aplicación de los premios.

Los premios serán otorgados, sin número o limitación, cuando se trate de actos heroicos o meritorios.

Cuando se trate de premiar actos que impliquen espíritu de servicio, la recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas y otras distinciones. El espíritu de fidelidad se recompensará con premios en metálico y condecoraciones, a los que cumplan el número de años de servicio previstos. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en viajes de estudios, becas y premios en metálico.

Las propuestas a los organismos competentes para los nombramientos de productor ejemplar, medalla de trabajo, etc., se formularán mediante propuestas por mayoría del Comité de Empresa a la que deberán adherirse por escrito, tanto la Empresa como el mayor número posible de trabajadores.

Capítulo XII. Faltas.

Artículo 64. Clases de faltas.

1º Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2º Las faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

3º Son faltas leves, las siguientes:

a. De 1 a 5 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 60 minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas durante el período de un mes.

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



haberlo efectuado.

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

Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser como grave o muy grave, según los casos.

d. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

e. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

f. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad, o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrá ser considerada como falta grave.

g. Faltar al trabajo tres días en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

4º Se calificarán faltas graves, las siguientes:

a. Más de 5 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

b. Faltar más de 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique.

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

d. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

e. La simulación de enfermedad o accidente.

f. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada grave.

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

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

i. La imprudencia en actos del servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.





5º Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses.
- b. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o/a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- c. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- d. La embriaguez durante el servicio.
- e. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- f. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- g. Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- h. La blasfemia habitual.
- i. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- j. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- l. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m. La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 65. Sanciones.

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación por escrito.

2º Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 5 días.





3º Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo 5 a 15 días;

Artículo 66. Procedimiento sancionador.

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se escuche al interesado.

Para la imposición de sanción por falta grave y muy grave, se requerirá la tramitación previa de Expediente Disciplinario. No obstante, en casos excepciones y como medida de cautela, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo.

El expediente disciplinario constará de 3 fases básicas: Incoación, instrucción y resolución, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1º La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenado por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.

2º En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al trabajador expedientado.

En ningún caso el instructor podrá ser la persona que denuncie la falta. El nombramiento de Instructor deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría superior al expedientado.

3º El instructor está facultado para realizar las prácticas de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos que motivan el expediente. A la vista de las actuaciones practicadas, el instructor pasará al inculpado un pliego de cargo en el que se reseñará con precisión lo que contra él aparezca a tenor de las actuaciones practicadas.

4º El expedientado tendrá un plazo de 10 días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estimen convenientes en su defensa.

5º Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el instructor admitirá y aprobará la práctica de cuantas pruebas estime necesaria para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6º Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente al Comité de Empresa y a Representante Sindical, valorando este el cumplimiento del Convenio y la veracidad del informe emitido por la Empresa.

7º Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta contendrá una exposición breve y precisa de los hechos, con reseña del resultado de las pruebas, normas legales

de aplicación calificación de los hechos.

8º La Dirección de la Empresa tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda conjuntamente con el Comité de Empresa, comunicándose al interesado por escrito.

Artículo 66. Notificación.

Las notificaciones se efectuarán conforme a la legalidad vigente.

Artículo 67. Cancelación.

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán a los 3 meses las leves; a los 6 meses las graves; y a los 12 meses las muy graves, todas ellas en caso de no reincidencia.

Los plazos, a estos efectos, empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido notificada la sanción.

Artículo 68. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 5 días; las graves a los 10 días; y las muy graves a los 30 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Anexo I

Tabla salario base mensual correspondiente al año 2010

Grupo I. Personal titulado o técnico

Técnico superior	1.244,54
Técnico medio con Jefatura Servicio	1.244,54
Técnico Medio	1.190,19

Grupo II. Personal administrativo

Grupo II. A

Subjefe de Sección Administrativo	1.244,54
Oficial de 1ª Administrativo	1.136,05
Auxiliar Administrativo	991,50

Grupo II.B

Analista de Laboratorio	1.136,05
Ayudante de Laboratorio	991,50

Grupo II.C

Encargado de lectores	1.064,77
Lector-Cobrador	991,50

Grupo II.D

Analista programador	1.223,45
Programador	1.136,05

Grupo III. Personal**Operario****Grupo III.A**

Capataz	1.167,42
Subcapataz	1.124,01
Oficial 1ª	1.048,65
Oficial 2ª	1.009,46
Oficial 3ª	985,40
Peón	977,98

Grupo III.B

Montador electromecánico o capataz	1.223,45
Oficial 1º Electromecánico	1.136,05
Oficial 2º Electromecánico	1.048,65
Oficial 3º Electromecánico	1.009,46

