



CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DEL CONDADO, S.A. (CECSA)

RESOLUCIÓN de 27 de Abril de 2010, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DEL CONDADO, S.A. (CECSA) Expte. núm. 1069

VISTO el texto del convenio colectivo precedentemente indicada, que fue suscrita con fecha 4 de Marzo de 2010 entre las representaciones legales de la empresa y sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de Marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que la han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionada en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento de la misma por las partes afectadas.

Huelva, a 27 de abril de 2010.- El Delegado Provincial.

Capítulo I Condiciones Generales

Artículo 1. Naturaleza y Eficacia

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en la empresa incluida en su ámbito de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

Artículo 2. Ámbito Territorial



Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán a los centros de trabajo que la empresa Compañía de Electricidad del Condado S.A. (CECSA) y empresas de su grupo tiene en la provincia de Huelva, en los municipios de Almonte, Rociana del Condado y Bonares.

Artículo 3. Ámbito Funcional

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía de Electricidad del Condado, S.A. (CECSA) y empresas de su grupo y los trabajadores incluidos en el ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito Personal

Este Convenio será de aplicación exclusivamente a los trabajadores de CECSA que presten sus servicios en actividades de la empresa relacionadas con la distribución y comercialización y generación de energía eléctrica, quedando excluidos de su ámbito los trabajadores que lleven a cabo actividades agropecuarias e inmobiliarias.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo y Ejecutivo.

Artículo 5. Ambito Temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde la fecha de su firma, acontecida el 04 de Marzo de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2014, con independencia de la fecha en la que se lleve a efecto la publicación oficial del mismo por el Organismo Administrativo competente.

Las percepciones económicas pactadas tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009. El abono de las diferencias retributivas retroactivas se producirá no más tarde del 31 de diciembre de 2010.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no fuera denunciado, por alguna de las partes, tres meses antes de la finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas y siempre mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

Mientras no se logre acuerdo que sustituya al presente Convenio Colectivo se mantendrá en vigor el mismo.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si considerados globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel global de éste.

Artículo 7. Denuncia

El presente convenio colectivo se entiende prorrogado tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento inicial o a cualquiera de sus prórrogas mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora, e iniciándose las tramitaciones oportunas para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por dos personas, un representante de los trabajadores y un representante de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores de la empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del convenio se someterán a dicha Comisión Paritaria. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional.

El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), en los términos fijados en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, cualquiera que sea su naturaleza o contenido, constituyen un conjunto unitario, orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser aplicados o interpretados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente o el órgano administrativo

competente para el depósito y registro, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Capítulo II. Principios de Organización del Trabajo

Artículo 10. Organización

Corresponde a la Dirección de la empresa la organización técnica y práctica del trabajo, sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 11. Residencia

Se establece para todos los trabajadores pertenecientes al Departamento Técnico la obligación de residir en la zona de distribución de energía eléctrica de la Empresa.

Artículo 12. Productividad

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad.

En consecuencia, deberá procurar la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá imponer cuando las circunstancias lo aconsejen y de acuerdo con las disposiciones legales.

El aprovechamiento de la jornada laboral deberá ser íntegro, a excepción de una pausa matinal de 20 minutos de duración para el desayuno.

Artículo 13. Rendimiento

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo.

La retribución del trabajador corresponde a ese rendimiento normal.

Artículo 14. Personal con Mando

Es obligación del personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico, profesional y la seguridad de los trabajadores en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 15. Clasificación Profesional

1. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren para su correcto ejercicio un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

2. Los trabajadores se clasificarán en alguno de los siguientes grupos profesionales y categorías.

- Grupo I: Técnicos.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización:

- 1ª Categoría: Son los que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirigen, investigan, desarrollan o colaboran en los diferentes trabajos que la Dirección les encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- 2ª Categoría: Son los que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado medio, dirigen, investigan, desarrollan o colaboran en los diferentes trabajos que la Dirección les encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- 3ª Categoría: En esta categoría está comprendido el personal que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

- Grupo II: Operarios.

Estarán incluidos en este grupo profesional aquel personal que se encargue de realizar las funciones encomendadas por los técnicos (personal incluido en el Grupo I Técnicos) dentro de la empresa o fuera de la misma.

- Oficial electricista de 1ª: Son aquellos trabajadores que, poseyendo el oficio de electricista, lo practican y aplican con alto grado de perfección, que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza, debido a las especiales características de la industria

- Oficial electricista de 2ª: Integran dicha categoría aquellos trabajadores



concedores de el oficio de electricista que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecutan sus funciones con suficiente eficacia y corrección.

- Oficial electricista de 3º: Integran esta categoría aquellos trabajadores que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas con instrucciones específicas. Requiere una escasa formación o conocimientos muy elementales.
- Peón Electricista: Son aquellos operarios que son contratados para realizar trabajos auxiliares y de ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

- Grupo III: Administrativos.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, comercial, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

- Jefe administrativo: Ostenta esta categoría aquel trabajador que a criterio de sus mandos, ha demostrado sus altos conocimientos teóricos y prácticos, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Se le encomienden trabajos de especial responsabilidad, incluyendo la supervisión de las tareas realizadas por otros trabajadores de inferior categoría (oficiales y auxiliares).

- Oficial administrativo de 1ª: Es el empleado que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exigen una iniciativa e independencia determinada.
- Oficial administrativo de 2ª: Es el empleado que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones contables, transcribe libros, redacta correspondencia, organiza ficheros y archivos, con iniciativa y responsabilidad restringida y con más de cuatro años de experiencia en el sector.
- Oficial administrativo de 3ª: Es el empleado que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones contables, transcribe libros, redacta correspondencia, organiza ficheros y archivos, con iniciativa y responsabilidad restringida y con menos de cuatro años de experiencia en el sector.
- Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él.





- Lector/Repartidor: Personal encargado de realizar la toma de lectura de los contadores de energía eléctrica de los clientes utilizando medios manuales o mecánicos/ Personal encargado de realizar tareas, ya sea fuera o dentro del centro de trabajo, de entrega y recogida de documentación.

- Grupo IV: Subalternos.

- Empleado de Limpieza y Mantenimiento: Es el empleado que se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias de la empresa.

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener personal que ostente dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 16. Factores de Encuadramiento y Criterios de Adscripción Profesional

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Grupo Profesional son los siguientes:

a) Formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada grupo profesional. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo profesional.

b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.

c) La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

d) La actividad intelectual y la complejidad de las tareas, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.



e) El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

Artículo 17. Movilidad Funcional

1. Cambio de funciones dentro del mismo grupo profesional.

a) Categoría superior: Por razones técnicas u organizativas de carácter temporal, los trabajadores podrán realizar tareas de superior categoría.

El cambio se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones brutas totales incluido complementos, correspondientes al puesto de destino, desde el primer día, siempre que éstas no sean inferiores a las de la categoría de procedencia.

El trabajador se consolidará en la categoría superior si realizara dichas funciones durante seis meses, en un año; u ocho, en el de dos; excepto en los supuestos de desempeño interino de plaza en sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o en los casos aprobados por la Dirección en atención a situaciones temporales especiales.

Una vez concluido el período de tiempo de cambio, si no ha dado lugar a la consolidación de la nueva categoría, el trabajador se reincorporará a su puesto de origen, manteniéndose la totalidad de las condiciones de éste.

b) Categoría inferior: Únicamente se podrá encomendar funciones correspondientes a categoría inferior cuando concurren necesidades perentorias e imprevisibles y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo.

En la medida de lo posible se procurará que la asignación de funciones correspondientes a categoría inferior, cuando ésta deba tener lugar, recaiga en distintos trabajadores en cada ocasión.

2. Cambio de grupo profesional.

Cuando concurren causas organizativas, técnicas o productivas, que puedan provocar y hagan necesario el cambio de algún trabajador o trabajadores, de un grupo profesional a otro, salvo que exista acuerdo entre la empresa y trabajador/a, la Dirección remitirá su propuesta de cambio.

Excepcionalmente, cuando concurren necesidades perentorias e imprevisibles de



la actividad productiva, se podrá encomendar funciones correspondientes a otro grupo profesional, por el tiempo imprescindible para solventar la situación planteada, efectuándose sin menoscabo de la seguridad y dignidad del trabajador y sin perjuicio de los derechos económicos del mismo; no pudiendo, en ningún caso, ser reclasificado ningún trabajador por esta vía.

3. Normas comunes.

Con carácter general, cuando se produzcan cambios en las modalidades de categoría superior e inferior dentro del mismo grupo profesional, y en aquéllos de carácter temporal de un grupo profesional a otro, la empresa lo notificará simultáneamente al interesado y a los representantes sindicales firmantes del Convenio Colectivo, especificando:

- Causas que motivan el cambio de categoría y/o grupo profesional.
- Datos del trabajador afectado.
- Categoría y/o grupo profesional de procedencia, y categoría y/o grupo profesional de destino temporal.
- Duración estimada del cambio.
- Fecha del último cambio, de haberse producido, así como puesto y categoría que desempeñó.

Capítulo IV. Ingresos y Formación Profesional

Artículo 18. Período de Prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de tres meses para todos los trabajadores.

El período de prueba se entiende en trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese en la prestación de servicios por cualquier causa.

En el caso de reanudación de la prestación de servicios se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.

Para el cómputo de la duración del período de prueba, que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizará exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que, queda superado el mismo, cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.



Artículo 19. Idoneidad

La Dirección pretende que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro se proyecta toda la política de personal de la empresa.

Anualmente se programarán los distintos cursos de capacitación y perfeccionamiento que han de desarrollarse para conocimiento de los aspirantes.

Artículo 20. Capacitación

La necesaria adecuación al nuevo entorno, producto de las modificaciones operadas en el sector y sus empresas, así como la modernización de los servicios y/o su automatización, puede hacer necesarios procesos de formación para conseguir una permanente actualización de los niveles de aptitudes y cualificaciones en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

La compañía facilitará los medios para conseguir los objetivos señalados, y por su parte los trabajadores estarán obligados a asistir a los cursos que se organicen para actualizar su competencia profesional.

Artículo 21. Baja Voluntaria

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la misma de forma escrita y con una antelación mínima de 15 días a la fecha del cese. La empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a los días dejados de preavisar.

Artículo 22. Formación

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del Sector.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.



Sólo los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

Si los trabajadores solicitaran licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Capítulo V Jornada de Trabajo, Horario, Horas Extraordinarias, Festividades, Vacaciones Y Licencias

Artículo 23. Jornada de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada anual será de 1.764 horas.

Artículo 24. Horario de Trabajo

El horario de trabajo de todo el personal de la empresa será de 8:00 horas a 15:00 horas de lunes a viernes.

Las horas restantes, hasta alcanzar las 1.764 horas anuales, se repartirán durante el periodo de 1 de octubre a 31 de mayo, de lunes a jueves, por las tardes en horario de 16:00 a 19:30.

Artículo 25. Horas Extraordinarias, Servicio De Disponibilidad Obligatorio Y Servicio De 2 Expectativa.

a) Horas extraordinarias.

1. Se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio colectivo.

2. Las horas extraordinarias pueden ser:

- Normales: las horas extraordinarias normales serán aquellas prestadas fuera de la jornada laboral hasta las 22:00 horas de lunes a viernes, no festivos, y las horas extraordinarias prestadas los sábados no festivos desde las 08:00 horas hasta las 15:00 horas.

- Especiales: las horas extraordinarias especiales serán aquellas prestadas a partir de las 22:00 horas hasta el comienzo de la jornada laboral de lunes a viernes no festivos; los sábados no festivos a partir de las 15:00 horas y las prestadas en domingos y demás días festivos.



– Por último, se prevén las horas extraordinarias prestadas en las Ferias de las localidades de Rociana, Almonte y Bonares, que tendrán la consideración de especiales. El 60% de estas horas se retribuirán al precio establecido para las horas extraordinarias especiales y, el 40% restante se compensarán en la proporción de 1, 4 horas de descanso por cada hora trabajada.

El precio a pagar por parte de la empresa por las horas extraordinarias se revisará anualmente con el IPC.

3. El número de horas extraordinarias, en cualquier caso, no podrá ser superior a ochenta horas al año.

No obstante, no se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

b) Servicio de disponibilidad obligatorio:

Se establece un servicio de atención inmediata ante cualquier incidencia que pudiera afectar al suministro eléctrico.

Este servicio podrá prestarse a través de dos modalidades, en función del número de trabajadores disponibles para prestar el servicio y de las circunstancias especiales concurrentes:

– Servicio de disponibilidad obligatorio unipersonal este servicio será prestado por el personal perteneciente al Grupo Profesional I, Técnicos, de 1ª, 2ª y 3ª categoría o, en caso de necesidad, por un oficial electricista, del Grupo Profesional II, Operarios, que esté capacitado para realizar dicha función.

La misión del Técnico o asimilado que preste este servicio será la de supervisar el servicio eléctrico en periodos fuera de la jornada laboral. Recogerá los avisos relativos a averías o cualquier otro tipo de incidencia que afecte al suministro eléctrico.

Para ello, el personal encargado dispondrá de los dispositivos necesarios, principalmente un servicio de avisos vía telefonía móvil, así como cualquier otro que la Empresa implante en el futuro.

Una vez recibido el aviso, el Técnico o asimilado valorará la relevancia de la incidencia y si es necesaria su intervención, o si por el contrario se trata de una incidencia leve, en cuyo caso pondrá la incidencia en conocimiento de la subcontrata de servicios que la Empresa tenga contratada en ese momento.

La prestación de este servicio se llevará a cabo de forma semanal.



- Servicio de disponibilidad obligatorio en equipo

Este sistema se implantará cuando la Empresa disponga de los recursos humanos necesarios.

El servicio dispondrá de tres equipos, constituidos por un Técnico y un Oficial electricista.

c) Servicio de 2 Expectativa:

Se prevé la creación de este Servicio en orden a atender aquellas incidencias que no puedan ser atendidas por el Servicio de disponibilidad obligatoria en equipo por requerir de más personal.

Este Servicio se prestará diariamente por uno o dos trabajadores que no estén adscritos al Servicio de disponibilidad obligatoria.

d) Parte de trabajo

A efectos del cálculo y desglose de las horas extraordinarias realizadas mensualmente, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente.

La empresa incorporará el citado documento al recibo de salarios. Ello con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.

Artículo 26. Puntualidad y Asistencia

Atendida la obligación de todo trabajador de proporcionar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Artículo 27. Festividades

Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las fiestas laborales no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1º de Mayo y 12 de Octubre.

Artículo 28. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 23 días laborables o la parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.



En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

Asimismo, los trabajadores no podrán pedirse vacaciones en días programados de disponibilidad obligatoria de servicio.

Artículo 29. Licencias y Permisos

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 50 km. y hasta 100 km. desde su domicilio de residencia, el plazo será de tres días y si es el desplazamiento es superior a 101 km. el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de





trabajo que se utilicen en la empresa.

Capítulo VI. Retribuciones y Aspectos Económicos

Artículo 30. Retribuciones Salariales

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 31. Tabla Salarial

CATEGORIA	MENSUAL	ANUAL
JEFE ADMINISTRATIVO	1.667	20.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.500	18.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	1.146	13.750
OFICIAL ADMINISTRATIVO 3ª	833	10.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	658	7.900
LECTOR 1ª	867	10.400
LECTOR 2ª	792	9.500
LIMPIADORA	683	8.200
TÉCNICO 1ª	1.542	18.500
TÉCNICO 1ª	1.359	16.630
TÉCNICO 3ª	1.000	12.000
OFICIAL ELECTRICISTA 1ª	1.083	13.000
OFICIAL ELECTRICISTA 2ª	1.000	12.000
OFICIAL ELECTRICISTA 3ª	833	10.000
PEÓN ELECTRICISTA	792	9.500

Estas cantidades serán revisadas anualmente conforme al IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 32. Complementos Personales

Los trabajadores que vinieran percibiendo complementos personales en base a criterios de convenios anteriores, se compensarán con las nuevas condiciones que en este convenio se establecen.

Artículo 33. Productividad y Eficacia: Bonos

Dentro de la filosofía de productividad y eficacia que se persigue por la Empresa,



se establecen unas retribuciones fundamentadas en la consecución de determinados objetivos por parte de los trabajadores de la empresa:

1) Bono Básico a Grupo Técnicos, Operarios y Administrativos.

En un primer nivel se establece un bono que van a percibir todos los trabajadores de los grupos profesionales de Técnicos, Operarios y Administrativos, si se cumplen determinados objetivos que serán fijados anualmente por la empresa.

La empresa fijará un número de diez (10) objetivos anuales para cada Grupo Profesional cuyo cumplimiento se verificará al final del año.

Estos objetivos podrán ser fácilmente alcanzables por los trabajadores que desarrollen normalmente su prestación, con un grado de rendimiento normal.

La consecución de cada uno de los diez objetivos supondrá la obtención del 10% del importe del bono, percibiéndose el 100% en caso de que se cubran los objetivos fijados.

La cuantía de este bono será variable para cada trabajador, ya que suponen un 10% del salario base en caso de que los objetivos se hayan alcanzado en su totalidad y podrá ser diferente, cada año, en función de los objetivos alcanzados en cada momento.

Estos bonos se abonarán a los trabajadores de manera prorrateada durante los doce meses del año siguiente a aquel en que se haya devengado el derecho a su percepción.

2) Bono CECSA.

En caso de que el grado de cumplimiento de los objetivos por parte de los grupos profesionales de Técnicos, Operarios y Administrativos antes señalados sea igual o superior al 80%, la empresa premiará esta consecución con un bono adicional.

Este bono es fijo para todos los trabajadores de la empresa, y se abonará de manera prorrateada durante los doce meses del año siguiente a aquel en que se haya devengado el derecho a su percepción.

El importe de este bono para el año 2009 será de MIL QUINIENTOS VEINTIUN EUROS (1.521 €) y se revisará anualmente a través del Índice de Precios al Consumo (IPC).

3) Bono Especial:

La empresa podrá establecer además unos objetivos más ambiciosos, a nivel de toda la empresa o de un determinado Grupo profesional, cuya consecución dará derecho a este bono.





4) Bono de contratación:

Este bono será percibido por el empleado o empleados pertenecientes al Grupo Profesional de Administrativos que la empresa designe como responsable de contratación, cobro y atención al público.

Este bono se devengará anualmente a favor del trabajador o trabajadores designados por la empresa siempre que se cumplan los objetivos de facturación de contratación, cobro y calidad de atención al cliente que la empresa fije y consistirá en un porcentaje de los ingresos de facturación del departamento de contratación y atención al cliente

Se abonará de manera prorrateada durante los doce meses del año siguiente a aquel en que se haya devengado el derecho a su percepción.

Este sistema se mantendrá siempre y cuando los derechos facturados por contratación sean parte de la cifra de negocios de la empresa, y no se consideren como ingresos liquidables al sistema eléctrico.

El importe de este bono será del 4% de la facturación del Departamento de Contratación, estableciéndose un máximo, para todo el Grupo Profesional de Administrativos, de 4.000 € para el año 2009. Este importe se revisará anualmente con el IPC.

Artículo 34. Plus de Asistencia

Se acuerda un Plus de Asistencia variable, dependiendo del salario base mensual, del 7,5 %.

El percibo de este Plus de Asistencia, está condicionado a que no se produzcan faltas de asistencia durante más de tres jornadas diarias en el periodo de un mes, lo que dará lugar a la pérdida de este plus mensual.

Únicamente se considerarán causas justificadas de inasistencia, y por lo tanto no dará lugar a la pérdida de este plus mensual, cuando sea debida a actividades justificadas por el responsable del departamento correspondiente.

Artículo 35. Plus de Puntualidad

Se acuerda un Plus de Puntualidad variable, dependiendo del salario base mensual, del 5 %.

El percibo de este Plus de Puntualidad, está condicionado a que no se produzcan faltas de puntualidad en más de dos ocasiones en el periodo de un mes, lo que dará lugar a la pérdida de este plus mensual. Se considerará que el trabajador incurre en una falta de puntualidad cuando se incorpore al trabajo con cinco (5

minutos) de retraso.

Únicamente se considerarán causas justificadas de impuntualidad y por lo tanto no dará lugar a la pérdida de este plus mensual, cuando sea debida a actividades justificadas por el responsable del departamento correspondiente.

Artículo 36. Plus de Fluido

La empresa concederá a sus trabajadores un plus económico, en sustitución del antiguo "beneficio de fluido eléctrico", que se traducirá en un importe fijo mensual para cada trabajador de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Los trabajadores de nueva incorporación no percibirán el plus durante el primer semestre, cobrando el 50% durante el segundo semestre y el segundo año.
- Se percibirá el 100% a partir del tercer año debiendo presentar para ello el trabajador el contrato, a su nombre, de suministro eléctrico. Si no lo presentara, cobrará el 50% durante el tercer y cuarto año.
- Se percibirá el 100% a partir del quinto año en cualquier caso.

Los trabajadores con suministros eléctricos en la zona de CECSA tendrán que adaptar su cuota de potencia e instalar los dispositivos de control de la misma tan pronto como les sea exigible por normativa o con motivo de tener que contratar con un comercializador con motivo del proceso de liberalización eléctrica.

El importe de este Plus para el año 2009 será de MIL CATORCE EUROS (1.014 €) anuales y se revisará anualmente a través del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Artículo 37. Plus de Disponibilidad

1) El Servicio de disponibilidad obligatorio unipersonal: será retribuido por semana realizada, abonándose mensualmente en la nómina correspondiente. Los importes semanales según categoría profesional son los siguientes:

CATEGORÍA	IMPORTE SEMANAL
TÉCNICO 1ª	288
TÉCNICO 2ª	231
TÉCNICO 3ª	173
OFICIAL ELECTRICISTA	173

Este Plus de Disponibilidad, que está calculado para un equipo de tres Técnicos que presten este servicio por partes iguales a lo largo del año, se abonará, por cada semana realizada, en la nómina correspondiente al mes en que se haya



prestado el mismo Si se incrementase o disminuyese el número de Técnicos que prestan este servicio, se modificaría proporcionalmente la retribución del mismo no incrementándose para la empresa el coste del servicio.

El importe de esta retribución se revisará anualmente según IPC

2) El Servicio de disponibilidad obligatorio en equipo: será retribuido por semana realizada, abonándose mensualmente en la nómina correspondiente. En este servicio los trabajadores pertenecientes al Grupo profesional de Técnicos percibirán la misma retribución que en el apartado anterior. Los trabajadores del Grupo Profesional de operarios percibirán por el mismo las siguientes retribuciones:

CATEGORÍA	IMPORTE SEMANAL
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	201
OFICIAL 2ª ELECTRICISTA	173
OFICIAL 3ª ELECTRICISTA	144

El importe de esta retribución se revisará anualmente según IPC

3) El Servicio de segunda expectativa: Los trabajadores que presten este servicio percibirán en su retribución un plus diario de DIEZ EUROS (10 €).

El importe de esta retribución se revisará anualmente según IPC

Artículo 38. Seguro de Vida e Incapacidad

La empresa concertará para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a seis meses una póliza de seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

Fallecimiento por accidente por importe de 180.000 € a favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, de sus herederos legales.

Fallecimiento por infarto de miocardio que sea considerado accidente laboral por importe de 3.000 € a favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, de sus herederos legales.

Incapacidad permanente derivada de accidente laboral por importe de 180.000 €.

Artículo 39. Ayuda Escolar

La empresa abonará a cada trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, y con hijos de en edad escolar un plus económico por este concepto,



previa acreditación.

Asimismo, abonará a cada trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, y con hijos que realicen estudios universitarios un plus económico por este concepto, previa acreditación.

El importe de este Plus para el año 2009 será de CIENTO VEINTE EUROS anuales (120 €).

El importe máximo global a pagar por estos dos conceptos será de MIL QUINIENTOS EUROS (1.500 €). En caso de que las cantidades a pagar resultaren superiores a ese límite global, se efectuará prorrateo entre los trabajadores beneficiarios del mismo.

El importe de esta retribución se revisará anualmente según IPC

Artículo 40. Retribución de Horas Extraordinarias

De acuerdo con la clasificación de horas extraordinarias establecida en el artículo 25, y según el grupo profesional y categoría del trabajador, el abono de dichas horas se efectuará de acuerdo con el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	HORAS NORMALES	HORAS ESPECIALES
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	20	
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	18	
OFICIAL 3 ADMINISTRATIVO	16	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	
LECTOR 1	18	
LECTOR 2	15	
TÉCNICO 1	24	30
TÉCNICO 2	22	27
TÉCNICO 3	20	24
OFICIAL ELECTRICISTA 1ª	20	23
OFICIAL ELECTRICISTA 2ª	20	23
OFICIAL ELECTRICISTA 3ª	18	21
PEÓN ELECTRICISTA	15	18

Las horas extraordinarias prestadas en las Ferias de las localidades de Rociana, Almonte y Bonares que los empleados realicen para cubrir estos servicios se compensarán del siguiente modo:

- El 40% de las mismas se compensarán por periodos de descanso en la proporción 1 hora y 40 minutos de descanso por cada hora trabajada.
- El restante 60% se abonarán a los trabajadores con la calificación de horas extraordinarias especiales.



Artículo 41. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias al año: Navidad, verano y beneficios.

La paga de Navidad y de verano consistirá, cada una de ellas, en una mensualidad del salario base.

La paga de beneficios se cuantificará en el quince por ciento del salario anual siempre que el beneficio obtenido por la empresa no fuese inferior al veinte por ciento del beneficio obtenido por la empresa en el año inmediatamente anterior.

El importe anual de las pagas extraordinarias puede prorratearse a lo largo de las doce mensualidades del año previo acuerdo de la empresa y del trabajador.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la paga de verano retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, la correspondiente a Navidad, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre y la correspondiente a beneficios el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre.

Capítulo VII. Aspectos Sociales

Artículo 42. Complemento Por Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá la cantidad que abone el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo correspondiente.

Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba hasta el cien por cien de la retribución pactada del trabajador -excepto los bonos y pluses de disponibilidad- se abonará desde el primer día de la baja.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 43. Salud y Prevención de Riesgos Laborales

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente.

La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a

facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

Artículo 44. Reconocimiento Médico

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, realizarán un reconocimiento médico anual, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento como trabajo efectivo. Este reconocimiento sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Los resultados de los reconocimientos médicos gozarán de la debida confidencialidad, por lo que la empresa no tendrá acceso a los mismos, salvo consentimiento expreso del trabajador. Ello no obstante, el empresario y los responsables en materia de prevención han de ser informados respecto a la aptitud para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección.

Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de maternidad.

Artículo 45. Acción Preventiva y Evaluación de Riesgos

La Empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral, para lograr la sustitución de aquellas situaciones peligrosas, por las que entrañen poco o ningún peligro.

En todo caso, la empresa adoptará las medidas, acciones, planteamientos, para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo posible y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

Todas las actuaciones que, en materia de seguridad y salud laboral pongan en marcha conjuntamente empresa y trabajadores irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida y salud de los trabajadores.

En el supuesto de que los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, el empresario, tras la comunicación del resultado de los mismos al Delegado de Prevención, o Comité de Empresa en su defecto, o Representante Sindical, adoptará aquellas actividades de prevención más adecuadas y eficaces, para garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos en el supuesto de situación de embarazo o lactancia, habrá de detectar si las condiciones de trabajo, pueden influir negativamente en



la salud de las trabajadoras o del feto en aquellas actividades que presenten riesgo específico. En este supuesto el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o tiempo de trabajo.

Cuando no fuera posible dicha adaptación, y tras informe certificado del médico de la Seguridad Social, se efectuará un cambio de puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, tienen el derecho a la información y formación sobre las condiciones de trabajo, actividad, maquinaria, tecnología, que de alguna manera pudieran representar riesgo para su salud y seguridad personal o colectiva en el trabajo.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 46. Faltas y Sanciones

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresario.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por falta muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 47. Faltas Leves

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) El incumplimiento por el personal que preste el servicio de disponibilidad obligatorio o de segunda expectativa de los plazos establecidos por la empresa en cada momento para atender las averías o cualquier tipo de incidencias.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.



d) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado 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.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

h) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 48. Faltas Graves

Se considerarán como faltas graves.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) El incumplimiento, hasta en tres ocasiones, por el personal que preste el servicio de disponibilidad obligatorio o de segunda expectativa de los plazos establecidos por la empresa en cada momento para atender las averías o cualquier tipo de incidencias.

c) El retraso de más de veinte minutos y hasta cuarenta y cinco minutos en la atención de averías o cualquier tipo de incidencias por parte del personal que en cada momento preste el servicio de disponibilidad obligatorio o servicios de segunda expectativa.

d) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

e) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

f) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo siguiente.

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

h) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o



negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

i) La falta de comunicación a la empresa de los 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.

j) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

k) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

l) La embriaguez habitual en el trabajo.

m) 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 de la empresa.

n) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

o) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

p) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

q) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo **49. Faltas Muy Graves**

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La falta de atención injustificada o el incumplimiento en más tres ocasiones de los plazos establecidos por la empresa en cada momento para atender las averías o cualquier tipo de incidencias por el personal que preste el servicio de disponibilidad obligatorio o de segunda expectativa.



c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 50. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Capítulo X. Conciliación de la Vida Laboral Y Familiar

Artículo. 51 Suspensión de Contrato Por Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del



contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Artículo 52. Adopción y Acogimiento

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la

adopción.

Artículo 53. Suspensión del Contrato de Trabajo por Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, antes de su disfrute.

Capítulo XI. Negociación Colectiva

Artículo 54. Adhesión al Sercla

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a la empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del SERCLA como trámite preceptivo a la interposición de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una



huelga.

b) Fomentar la mediación-conciliación del SERCLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d) Fomentar la intervención del SERCLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

