



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AGUAS DE JEREZ, EMPRESA
MUNICIPAL, S.A.

Código: 11001632011987

Años

2012	2013	2014	2015	2016
------	------	------	------	------

Índice

Título I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Denuncia

Artículo 6. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio

Título II. Compensación y absorción

Artículo 7. Compensación y Absorción

Título III. Organización y rendimiento

Artículo 8. Organización

Artículo 9. Rendimiento

Artículo 10. Uso de máquinas y elementos de trabajo

Artículo 11. Ropa de trabajo

Artículo 12. Reclamaciones de los trabajadores

Artículo 13. Prestación del trabajo





Artículo 14. Cambio de puestos de trabajo

Artículo 15. Nombramiento y cese en puestos de mando y especial responsabilidad

Artículo 16. Subrogación. Garantías laborales en caso de fusión, absorción, integración, cesión, cambio de gestión o titularidad

Artículo 17. Disolución

Título IV. Clasificación profesional y definiciones

Artículo 18. Clasificación y definición según su permanencia

Artículo 19. Clasificación según la función

Artículo 20. Grupos profesionales

Artículo 21. Función y definición de los grupos y categorías profesionales

Artículo 22. Escalafón

Artículo 23. Trabajos de superior categoría

Artículo 24. Trabajos de inferior categoría

Artículo 25. Suplencia por personal con misión expresa de sustitución

Artículo 26. Personal con capacidad disminuida

Título V. Ingresos, ascensos y vacantes

Artículo 27. Ingresos, cobertura de vacantes, contratación temporal

Artículo 28. Bolsa de trabajo

Artículo 29. Reconocimiento médico

Artículo 30. Prueba de aptitud psicotécnica

Artículo 31. Ascensos

Artículo 32. Tribunales

Artículo 33. Período de prueba

Título VI. Formación y promoción profesional





Artículo 34. Principio general

Artículo 35. Cursos de adaptación y capacitación

Artículo 36. Cursos externos de formación

Título VII. Jornada de trabajo, licencias y vacaciones

Artículo 37. Jornada laboral

Artículo 38. Descanso semanal y fiestas

Artículo 39. Vacaciones

Artículo 40. Licencias o permisos

Artículo 41. Excedencias. Condiciones generales

Artículo 42. Control de horarios

Título VIII. Régimen económico

Artículo 43. Concepto del salario

Artículo 44. Salario Base

Artículo 45. Revisiones salariales

Artículo 46. Salario hora profesional (S.H.P.)

Artículo 47. Salario hora individual (S.H.I.)

Artículo 48. Liquidación, forma de pago y anticipos

Artículo 49. Antigüedad

Artículo 50. Permanencia

Artículo 51. Quinquenio

Artículo 52. Vinculación

Artículo 53. Toxicidad, penosidad e insalubridad

Artículo 54. Nocturnidad

Artículo 55. Complemento de disponibilidad





Artículo 56. Complemento de mando y/o especial responsabilidad

Artículo 57. Horas extraordinarias

Artículo 58. Guardias festivas

Artículo 59. Pagas extraordinarias

Artículo 60. Quebranto de moneda

Artículo 61. Dietas y desplazamientos

Artículo 62. Plus extrasalarial

Artículo 63. Indemnizaciones por prolongación de jornada en horas de comida o cena

Título IX. Régimen asistencial

Artículo 64. Ayuda escolar

Artículo 65. Ayuda por hijos discapacitados

Artículo 66. Enfermedad y accidente de trabajo

Artículo 67. Anticipo reintegrable

Artículo 68. Ayuda de vivienda

Artículo 69. Ayudas sociales a los empleados

Artículo 70. Otras ayudas sociales

Artículo 71. Incapacidad temporal

Artículo 72. Plan de pensiones

Artículo 73. Seguro médico

Título X. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 74. Principio general

Artículo 75. Comité de seguridad y salud laboral

Artículo 76. Obligaciones de los trabajadores en la seguridad e higiene

Artículo 77. Obligaciones del personal directivo, técnico y de los mandos



intermedios

Titulo XI. Representación laboral y acción sindical

Artículo 78. Legitimación

Artículo 79. Competencias

Artículo 80. Garantías

Artículo 81. Asambleas

Artículo 82. Secciones sindicales

Artículo 83. Representación del personal en el Consejo de Administración

Titulo XII. Premios, faltas y sanciones

Artículo 84. Premios

Artículo 85. Clases de faltas

Artículo 86. Sanciones

Artículo 87. Procedimiento sancionador

Artículo 88. Notificación

Artículo 89. Cancelación

Artículo 90. Prescripción

Cláusulas adicionales

Cláusula Adicional Primera

Cláusula Adicional Segunda

Cláusula Adicional Tercera

Cláusula Adicional Cuarta

Anexo 1. Ropa de trabajo

Anexo 2. Tabla de salarios

Anexo 3. Tabla de importes de antigüedad



Anexo 4. Tabla de importes de horas extras

Título I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa, AGUAS DE JEREZ, EMPRESA MUNICIPAL, S.A. (AJEMSA) y sus trabajadores, en el ámbito de las actividades integradas en el objeto social de esta Empresa.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de la Empresa comprendida en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1,3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este personal, podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas, sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambas en su conjunto.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en su ámbito funcional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años, iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2.012, con independencia de cuál sea la fecha de su registro y publicación correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. Denuncia.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado tácitamente, por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal por algunas de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, quedando vigente en su integridad hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria para el seguimiento, la vigilancia e



interpretación del Convenio, para resolver cuantas dudas puedan suscitarse en la aplicación y ejecución del mismo. Esta comisión estará formada por los representantes de los trabajadores que intervinieron en la negociación del convenio, tanto titulares como suplentes, en número de cinco, y otros cinco representantes que la Dirección designe, preferentemente de entre quienes negociaron el presente Convenio Colectivo.

Los órganos de la comisión serán: La Presidencia, La Secretaría y el Pleno de la Comisión

Quienes ostenten la Presidencia y la Secretaría serán nombrados por acuerdo del Pleno de la Comisión, y sus funciones serán las siguientes:

El Presidente/a:

- Moderará las reuniones y confeccionará junto con la Secretaría las convocatorias de las reuniones.

El Secretario/a:

- Convocar las reuniones por orden de la Presidencia.
- Gestionar el Registro de Documentos de la Comisión.
- Levantar actas de las reuniones.
- Publicar los acuerdos tomados.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año.

Las reuniones de carácter extraordinario se celebrarán a instancias de al menos el 50% de los miembros de la comisión. En la solicitud deberán constar las razones que justifican la convocatoria y el orden del día. El plazo máximo para celebrar la reunión desde la solicitud de la misma, será de 15 días.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

A efectos de notificación, ésta se efectuará por duplicado ejemplar, entregándose copia tanto a la representación de la Empresa como a la representación de los Trabajadores, siendo el domicilio en la sede de la empresa, de esta Ciudad.

Título II. Compensación y absorción.

Artículo 7. Compensación y absorción.

1º Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos Oficiales y cuya cuantía





sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

2º De conformidad con lo dispuesto en el art. 3.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de Marzo de 1.995, en el supuesto de conflicto originado por la concurrencia entre los preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.

Título III. Organización y rendimiento.

Artículo 8. 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 corresponden al Comité de Empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

Artículo 9. 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 de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentra desempeñando.

Artículo 10. Uso de maquinas y elementos de trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibida la utilización de herramientas o útiles que no estén asignados al trabajador fuera y dentro del trabajo sin expresa autorización de la Empresa, que así mismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 11. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará a sus empleados ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

En el anexo nº 1 que se adjunta en el presente Convenio Colectivo, se relacionan las ropas de trabajo que facilitará la Empresa, con indicación del período de



duración de las mismas, su número y categoría profesionales que las tienen asignadas. A estos efectos, se entiende por entrega inicial, aquellas ropas de trabajo que deberán facilitarse al empleado cuando ingrese en la Empresa y entrega periódica, las que regularmente deberán facilitarse conforme al período establecido.

Las prendas y calzados facilitados por la Empresa sólo podrán ser usados durante la jornada de trabajo.

La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de Abril; la de invierno en la primera quincena del mes de Septiembre.

Artículo 12. Reclamaciones de los trabajadores.

El trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa en forma correcta, cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionan con la prestación de su trabajo, por conducto de sus jefes inmediatos, dando cuenta a sus representantes laborales.

La Empresa contestará en el plazo máximo de 30 días las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas. En todos los casos se podrá consultar con el representante laboral y sindical en el propio lugar de trabajo.

Sin perjuicio de lo expuesto, el trabajador afectado puede acudir a plantear su reclamación ante el Comité de Empresa o ante el Organismo competente administrativo o jurisdiccional de trabajo.

Artículo 13. Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que viene determinada por su grupo y categoría profesional, respetando en todo caso las normas laborales vigentes, el presente Convenio Colectivo y el contrato individual de trabajo.

Artículo 14. Cambio de puestos de trabajo.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 15. Nombramiento y cese en puestos de mando y especial responsabilidad.

1º El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de especial



responsabilidad, será facultad del Órgano correspondiente que tenga atribuida estas competencias.

2º Durante el tiempo que se ejerza el puesto de mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales de la categoría profesional del interesado.

Artículo 16. Subrogación. Garantías laborales en caso de fusión, absorción, integración, cesión, cambio de gestión o titularidad.

En el supuesto de que Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A. (AJEMSA), modificase, en todo o en parte, en cualquiera de las opciones legales o convencionales, su actual forma de gestión, no se extinguirán las relaciones laborales de ninguno de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, conservando, en su integridad, con carácter individual e irrenunciable, todo los derechos, tanto económicos, laborales, como sociales, sin que puedan ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo individual entre éste y la Dirección de la empresa.

Asimismo, se garantizará el cumplimiento irrevocable de las garantías recogidas en el acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria y urgente, constituido en Junta General Extraordinaria con carácter de Universal de la empresa Aguas de Jerez, Empresa Municipal S.A. (AJEMSA), de 2 de marzo de 2.012, que figura en la Cláusula Adicional Tercera del presente Convenio Colectivo.

Artículo 17. Disolución.

En caso de disolución de AJEMSA, el Ayuntamiento de Jerez integrará en su plantilla a todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, conservando en su integridad, con carácter individual e irrenunciable todos los derechos, tanto económicos, laborales, como sociales que a la fecha estuvieran vigentes.

Título IV. Clasificación profesional y definiciones.

Artículo 18. Clasificación y definición según su permanencia.

1º El personal estará clasificado según su permanencia en eventual o temporal, interino y fijo o de plantilla.

2º A los efectos de su clasificación anterior, según la permanencia, y sin perjuicio de lo que disponga el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores al particular, las definiciones serán las siguientes:

a) Personal Eventual: Es el contratado en ocasiones circunstanciales para realizar trabajos extraordinarios de duración determinada.



Se considerarán trabajos de esta condición los siguientes:

a.1 Los que se refieren a construcción de obras nuevas, montajes de aplicaciones, reformas y reparaciones extraordinarias que no sean las normales de la explotación y que no se puedan atender con el personal de plantilla.

a.2 Los trabajos de carácter temporal que además de los normales se presenten por acumulación de cualquier motivo.

a.3 Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y los de temporada cuyo régimen normal no exceda de 3 meses cada año.

a.4 Cualquier otra contratación temporal, que como medida de fomento de empleo se regulen por la legislación vigente en cada momento.

No tendrán carácter de eventuales aquellos trabajos extraordinarios que para su atención requieran renovación o celebración de contrato que, en su conjunto, representen una continuidad de trabajo superior a dos años, en un período de 5 años.

Si con infracción a lo dispuesto se encomendase a trabajadores contratados eventualmente trabajos distintos de los reseñados, consolidarán los mismos como fijos sus puestos de trabajo al transcurrir el período de prueba.

b) Personal Interino: Es el contratado específicamente para sustituir a un determinado trabajador fijo o de plantilla durante su ausencia, por excedencia, permiso, vacaciones, enfermedad, accidente, incapacidad temporal y otras causas que determinen reserva del puesto de trabajo.

En estos casos deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo, haciéndose constar el motivo de la sustitución y el nombre del trabajador a quien se sustituye.

Si transcurridos 30 días de haberse reincorporado al trabajo el empleado ausente, continuase prestando sus servicios el suplente interino, pasará automáticamente a formar parte del personal fijo, ocupando el último lugar en el escalafón entre los de su grupo, con el salario correspondiente a su nueva situación y categoría.

Si el trabajador fijo ausente no se reincorporase en los plazos legalmente establecidos, una vez terminada la causa que motivó su ausencia, la Empresa podrá rescindir el contrato del empleado interino que le suplía antes de transcurridos 7 días.

Tanto el personal eventual como el interino, tendrá derecho a todas las percepciones salariales y complementos que a su categoría profesional corresponda.





c) Personal Fijo o de Plantilla. Todo el personal que no haya sido contratado específicamente como interino o temporal, por medio de un contrato de trabajo escrito, será considerado fijo o de plantilla a todos los efectos.

La Dirección notificará al Comité de Empresa los contratos realizados en cualquiera de las tres modalidades de contratación anteriormente definidas.

Artículo 19. Clasificación según la función.

Todos los empleados de AJEMSA al que afecta este Convenio Colectivo, se clasificarán, de acuerdo con las funciones que fundamentalmente realicen, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Técnicos

Grupo B: Administrativos

Grupo C: Profesionales de Oficio

Grupo D: Subalternos

Artículo 20. Grupos profesionales.

Los grupos señalados en el artículo anterior, se subdividen en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A. Técnicos.

Primera categoría: • Titulado Grado Superior.

Segunda categoría: • Titulado Grado Medio.

Tercera categoría: • Encargado de Sección.

Cuarta categoría: • Delineante Proyectista.

Quinta categoría: • Delineante.

Sexta categoría: • Inspector de Obras Asimilado Encargado de Sección.

Séptima categoría: • Inspector de Obras.

Octava categoría: • Auxiliar Técnico.

Grupo B. Administrativos.

Primera Categoría: • Jefe de Departamento.





Segunda Categoría: • Jefe de Área.

Tercera Categoría: • Oficial 1º Administrativo asimilado Subjefe de Sección.

Cuarta Categoría: • Oficial 1º Administrativo.

Quinta Categoría: • Oficial 2º Administrativo.

Sexta categoría: • Auxiliar Administrativo.

Séptima Categoría: • Inspector de Servicios.

Octava Categoría: • Lector.

Novena Categoría: • Analista de Aplicación.

Décima categoría: • Programador.

Undécima categoría: • Gestor de Cobro.

Grupo C. Profesionales de oficio.

Primera Categoría: • Oficial Especial.

Segunda Categoría: • Oficial 1º Obrero.

Tercera Categoría: • Oficial 2º Obrero.

Cuarta Categoría: • Peón Especialista.

Grupo D. Subalternos.

Primera Categoría: • Ordenanza.

Segunda Categoría: • Guarda/Vigilante.

Tercera Categoría: • Almacenero.

Artículo 21. Función y definición de los grupos y categorías profesionales.

Grupo A. Técnicos.

Serán clasificados dentro de este Grupo los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quienes, para el desarrollo de sus funciones, se les exigen determinados conocimientos, acreditados mediante la titulación académica o profesional correspondiente o, en su caso, por haberlos adquiridos en su trayectoria profesional.





Primera Categoría:

- Titulado Grado Superior. Son los contratados para las funciones correspondientes a su título superior.

Segunda Categoría:

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

Tercera Categoría:

- Encargado de Sección. Son los que, teniendo bajo sus órdenes inmediatas a otro personal de inferior categoría, tienen delegadas bajo su responsabilidad el correcto funcionamiento de una sección de la Empresa, correspondiéndole la organización y dirección de la misma, dictado de las disposiciones que se precisan para la ejecución de aquéllas, vigilancia de gastos de herramientas y materiales, energía, puestos de trabajo, según los planos y proyectos que le hayan facilitado, los cuales deben saber interpretar y ejecutar, sin perjuicio de su participación personal en los mismos.

Cuarta Categoría:

- Delineante Proyectista. Son los que por medio de planos dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en su conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

Quinta Categoría:

- Delineante. Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan y/o copian los planos de conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicaciones, etc., croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

Sexta Categoría:

- Inspector de Obras Asimilado Encargado de Sección. Son los que perteneciendo a la categoría inmediata inferior, han asimilado únicamente a efectos económicos la categoría de Encargado de Sección.





Séptima Categoría:

- Inspector de Obras. Son aquellos que, con conocimientos suficientes, efectúan la inspección de las obras, la buena marcha, calidad y dosificación de los materiales, auxiliando además al personal que lleve la obra en las mediciones y replanteo, y llevando estadísticas de la obra y materiales empleados directamente lo suficientemente ordenadas para que sirvan de comprobación de los datos tomados para la liquidación.

Octava Categoría:

- Auxiliar Técnico. Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico, que le encomienden los técnicos de categoría superior a cuyas órdenes trabajan.

Grupo B. Administrativos.

Tienen tal carácter los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quienes para el desarrollo de sus funciones, se les exigen determinados conocimientos, acreditados mediante la titulación académica o profesional correspondiente, o en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Primera Categoría:

- Jefe de Departamento. Son los que dependiendo directamente de la Dirección, asumen la orientación y responsabilidad de varias Áreas.

Segunda Categoría:

- Jefe de Área. Son los que, a las órdenes de la Dirección o Jefe correspondiente, dirigen los cometidos asignados a su área, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Tercera Categoría:

- Oficial 1º Administrativo Asimilado Subjefe Sección. Son los que perteneciendo a la categoría inmediata inferior, han asimilado únicamente a efectos económicos la presente categoría.

Cuarta Categoría:

- Oficial 1º Administrativo. Son los que a las órdenes inmediatas de un jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de mayor responsabilidad e iniciativa relacionadas con la labor que desempeñan, así como cuantas otras tareas cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el





desempeño de su cometido.

Quinta Categoría:

- Oficial 2º Administrativo. Son los que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un jefe, u oficial 1º Administrativo, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente al área a que pertenezcan.

Sexta Categoría:

- Auxiliar Administrativo. Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, y teniendo conocimientos del correcto manejo de máquinas auxiliares de oficina.

Séptima Categoría:

- Inspector de Servicios. Son los que realizan las inspecciones en los servicios que la empresa presta a los abonados, debiendo informar a sus superiores sobre el resultado de su inspección, elaborando el correspondiente informe oficial.

Octava Categoría:

- Lector. Son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la Empresa, dando cuenta de las anomalías que observen con motivo de las lecturas y realizando el conjunto de operaciones que sean necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación de suministro. Cuando no realicen su trabajo normal de lectura, se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con el suministro.

Novena Categoría:

- Analista de Aplicación. Son los que poseen conocimientos específicos de carácter informático para esta función, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de las aplicaciones y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear.

Décima Categoría:

- 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.

Undécima Categoría:





- Gestor de cobro. Son los con carácter general, tendrán como función el contacto personal y directo con los clientes que hayan incumplido, en plazo voluntario, el pago de las liquidaciones giradas por los servicios que gestiona la empresa, facilitándoles información de los plazos y forma de efectuar el pago de los valores adeudados y, en los casos que proceda, la ejecución material de la suspensión y restablecimiento del suministro sobre el que se haya realizado la gestión de corte.

Grupo C. Profesionales de oficio.

Son los empleados que presten sus servicios en la Empresa y a quienes para el desarrollo de sus funciones, se les exigen determinados conocimientos y realizan los trabajos correspondientes a las categorías profesionales que se indican a continuación.

Primera Categoría:

- Oficial Especial. Son aquellos Oficiales de Primera Obreros que, por su antigüedad en el desarrollo del puesto, pueden desarrollar trabajos de especial responsabilidad.

Segunda Categoría:

- Oficial 1º Obrero. Son los que poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial esmero, con conocimiento completo de los trabajos de su especialidad. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Tercera Categoría:

- Oficial 2º Obrero. Son aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico de su actividad.

Cuarta Categoría:

- Peón Especialista. Son los operarios que con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los oficiales en sus funciones.

Grupo D. Subalternos.

Tiene tal carácter el personal que, dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, desempeña funciones para el desarrollo de las cuales, se les exigen determinados conocimientos básicos o elementales.

Primera Categoría:



- Ordenanza. Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las dependencias de la Empresa, copias de documentos, fechar y numerar éstos, hacer encargos, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la Empresa, atender centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar con la limpieza y buen orden de las dependencias, así como cualquier otro trabajo secundario análogos a los especificados.

Segunda Categoría:

- Guarda/Vigilante. Son los que ejercen la vigilancia y realizan los trabajos que corresponden en cumplimiento de las instrucciones de la Dirección. Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta de las novedades que adviertan. La Empresa podrá encargarles trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras, así como la dirección de aquellos trabajadores que tengan que realizarla.

Tercera Categoría:

- Almacenero. Son los que con conocimiento de los materiales tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

Artículo 22. Escalafón.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo de la Empresa en los datos numéricos de la plantilla, con indicación del nombre y la fecha de antigüedad en la Empresa y en la correspondiente categoría profesional.

La Empresa expondrá en sus centros de trabajo, anualmente, antes del 10 de Febrero, el escalafón de su personal, así como una relación del personal no fijo de AJEMSA con indicación del nombre, categoría profesional, tipo de contrato y fecha de iniciación del mismo. Al menos trimestralmente la empresa comunicará mediante escrito al Comité de Empresa cuantas modificaciones se hayan producido en el período inmediatamente anterior, tanto en el escalafón como en la relación de trabajadores no fijos de AJEMSA se refiere.

Antes del 10 de Marzo, el personal podrá formular ante la Dirección de la Empresa las reclamaciones que crea oportunas en relación con su situación en el escalafón publicado.

La Dirección examinará dichas reclamaciones en el plazo de 15 días y, en el caso de que no las acepte, acordará la formación de expediente en que habrá de recogerse las manifestaciones del interesado, las pruebas que presente y las propias que la Empresa pueda aportar. La duración del expediente no excederá de 20 días, y en los 5 siguientes a su conclusión se dictará la resolución que





proceda.

En caso de no haber resolución o si el interesado no estuviera conforme con la misma, podrá interponer nueva reclamación en el plazo de 10 días, que deberá ser resuelta de modo expreso en el término de 15 días desde su interposición. La Dirección solicitará informe del Comité de Empresa que tendrá un plazo para emitirlo no superior a 8 días. Este último plazo no será computado a los efectos del plazo de resolución.

Una vez confeccionado en firme el escalafón, se mantendrá a disposición de los trabajadores en cada centro de trabajo y se entregara una copia del mismo al Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Artículo 23. Trabajos de superior categoría.

1º Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajo de categoría superior con el salario que corresponda a su superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2º El empleado que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

3º Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

4º Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legalmente o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

5º Lo anteriormente establecido no será de aplicación en los supuestos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Artículo 24. Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, siempre que no atente contra la dignidad del trabajador y



comunicándolo al Comité de Empresa.

Artículo 25. Suplencia por personal con misión expresa de sustitución.

En los casos de ausencia de Jefes de Departamentos o Jefes de Área, cuando la suplencia sea desempeñada por persona de categoría inmediata inferior, no se cobrará diferencia de salario si la suplencia continuada no fuese superior a 35 días.

Artículo 26. Personal con capacidad disminuida.

El empleado cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, comprobadas por la Dirección y Comité de Empresa o acreditada por informe médico, la Dirección de común acuerdo con el Comité de Empresa procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

Este personal será computable a los efectos del porcentaje a que se refiere el artículo 38.1 de la Ley 13/1.982, de 7 de Abril y Real Decreto 1.451/1.983, de 11 de Mayo.

Titulo V. Ingresos, ascensos y vacantes.

Artículo 27. Ingresos, cobertura de vacantes, contratación temporal.

Las vacantes que se produzcan y las plazas de nueva creación, con excepción de las del personal técnico y administrativo correspondientes a la primera y segunda categoría que se proveerán libremente por la empresa, serán cubiertas mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección, y en su defecto, será de aplicación el derecho de opción que se regula a continuación.

El ingreso por plazas de nueva creación y/o las coberturas de vacantes, se dará opción a todos los empleados fijos de plantilla de la empresa, sin distinción de sexo, categoría, ni grupo profesional para que soliciten la plaza y, con un mínimo de un año de antigüedad, celebrándose el correspondiente concurso-oposición entre los peticionarios. Si nadie optase a la plaza o quedara desierta, la selección y contratación del personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante concurso-oposición, convocado por la empresa y calificado por los Tribunales designados al efecto.

En los casos de contratos temporales en cualquiera de sus modalidades, será el Comité de empresa y Dirección de común acuerdo, quienes lo designen.

En caso de que algunas de las partes (Comité de empresa, Dirección) proponga la conversión de un contrato temporal en fijo, tendrá que llevarse a cabo de común





acuerdo con expresión de las motivaciones a que hubiere lugar.

Las contrataciones vía Empresa de Trabajo Temporal, se realizarán con criterios restrictivos y ateniéndose exclusivamente a las necesidades reales de inmediatez en la cobertura de la plaza.

La Empresa observará lo establecido legalmente para los trabajadores mayores de 40 años y minusválidos.

Artículo 28. Bolsa de trabajo.

La bolsa de trabajo estará compuesta por todo el currículum presentado en la empresa diferenciado por especialidad. En caso de concurso-oposición externo para la cobertura de plazas, exceptuando las de libre designación, de común acuerdo entre Comité y Dirección se fijará la fecha límite de presentación de currículum a efectos de referencia de los opositores con derecho a optar a dichas plazas.

En caso de urgencia para la cobertura de la plaza, de común acuerdo entre Comité y Dirección, se procederá a la correspondiente selección entre los currículum. Cada modificación en las distintas relaciones existentes por especialidad, se comunicará al Comité mediante relación trimestral. Asimismo, entre Comité y Dirección se acordará la actualización de las relaciones existentes.

La vigencia del currículum en la base de datos de la empresa será de un año desde la fecha de entrada en la misma.

Artículo 29. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la Empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la Empresa.

Artículo 30. Prueba de aptitud psicotécnica.

El Tribunal Calificador en cada caso, podrá someter a los aspirantes a ingreso y ascensos, cualquiera que sea el sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 31. Ascensos.

Los ascensos que se propongan para el personal técnico y administrativo



correspondientes a la primera y segunda categoría se realizarán libremente por la Empresa.

Los ascensos que se propongan para las restantes categorías, se realizarán mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la empresa, y en su defecto, será de aplicación lo regulado en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 32. Tribunales.

Para cubrir las plazas por concurso-oposición se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse. El Presidente será el Gerente o persona en quien delegue. Los Vocales deberán ser designados uno por la Empresa y dos por el Comité de Empresa. El cuarto Vocal será designado por el Centro Académico o Colegio Profesional que corresponda en función de los conocimientos requeridos en la convocatoria, a solicitud del Presidente.

Los Vocales, tanto los designados por la Empresa como los designados por el Comité de Empresa, deberán ser de categoría no inferior a la vacante.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del concurso-oposición, transcurridos 10 días de la fecha en que se produzca la vacante, se constituirá el tribunal con su Presidente y los cuatro Vocales.

Transcurridos 10 días desde que la Dirección interese del Comité de Empresa la designación de sus 2 Vocales, si éstos no hubiesen comunicado dicha designación, se nombrarán Vocales el primero y el último de la categoría correspondiente a la plaza de la vacante. El más joven de los Vocales actuará de Secretario.

La Empresa, al anunciar la vacante, señalará las pruebas a realizar, señalando en dicha convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fechas de las pruebas y demás requisitos que se estimen necesarios observar. Dichas pruebas se expondrán en el Tablón de Anuncios con una antelación no inferior a 1 mes ni superior a 3 meses en función de las pruebas a realizar.

La Empresa facilitará a los Tribunales los medios necesarios para la realización de dichos concursos.

Por los Tribunales se fijará la puntuación a aplicar en cada prueba, y terminada ésta, remitirán a la Dirección Acta del resultado habido y propuesta de nombramiento a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación.

El Tribunal calificador tendrá en cuenta, a efectos de puntuación, las actividades formativas en las que el opositor haya participado que sean de aplicación para la plaza a cubrir.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos. Dichos acuerdos se pondrán en conocimiento de los concursantes mediante medios fehacientes y contra los mismos podrán reclamar por escrito en el plazo de 5 días, desde la fecha de notificación, ante la Dirección de la Empresa quedando ésta obligada a resolver en un plazo de 10 días.

Una vez cubiertos todos los trámites y plazos anteriormente mencionados, se cubrirán las plazas convocadas que correspondan en un plazo no superior a quince días.

Artículo 33. Periodo de prueba.

Las vacantes cubiertas con personal ajeno a la Empresa se considerarán con carácter provisional durante un período que se denominará de prueba y que no puede exceder del siguiente:

- Seis meses para el Grupo primero.
- Tres meses para el Grupo segundo.
- Quince días para los Grupos tercero y cuarto.

Título VI. Formación y promoción profesional.

Artículo 34. Principio general.

En orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa, se le deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

El Comité de Empresa y la Sección Sindical deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboran en la Empresa.

La Empresa se compromete a establecer un sistema de formación, consignando en sus presupuestos anuales la correspondiente partida económica, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la Empresa como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

Artículo 35. Cursos de adaptación y capacitación.

La Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en los supuestos de transformación o



modificación funcional de los órganos o servicios.

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria. Si por imponderables ajenos a la propia Empresa, estos cursos no se pueden realizar dentro de la jornada laboral, la Empresa y el Comité de Empresa, convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores a los citados cursos.

Artículo 36. Cursos externos de formación.

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

Así mismo tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o la reserva del puesto de trabajo, si fuera necesario, para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.

En cualquier caso, será necesario que el empleado acredite debidamente que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios.

Título VII. Jornada de trabajo, licencias y vacaciones.

Artículo 37. Jornada laboral.

1º Se establece un horario de trabajo continuado para todo el personal de esta Empresa de 7 horas diarias en jornada de lunes a viernes, iniciándose el trabajo a las 8 y finalizando a las 15 horas.

2º Se establece una jornada especial durante el período comprendido desde el 1 de Junio al 15 de Septiembre, siendo la misma de 6 horas diarias, en jornada continuada de lunes a viernes, iniciándose el trabajo a las 8 y finalizando a las 14 horas.

3º Además de los establecidos en el calendario laboral oficial, tendrán la consideración de festivos, a los efectos de este Convenio los siguientes días: 1 de Junio, festividad de la Patrona; 24 y 31 de Diciembre, si bien el día 1 de junio podrá trasladarse, de mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, a otra fecha. En cualquier caso y en el supuesto que el 1 de junio coincida en día no laborable, su disfrute se trasladará a día laborable.

4º En aquellos servicios, en que sea necesario empezar a trabajar antes o después del horario normal, se respetará el número de horas establecido en los apartados 1º y 2º del presente artículo.





5º El horario durante la Feria del Caballo y Semana Santa será el siguiente:

- Semana Santa, de Lunes a Miércoles, de 9'00 a 14'00 horas.
- Feria del Caballo, durante los días de la semana que comprendan la feria oficial, el horario será de 9'00 a 14'00 horas, de Lunes a Jueves, siendo el Viernes festivo.

6º El horario del 5 de Enero será de 8'00 a 13'00 horas.

7º Navidad: El horario del 22 de diciembre al 4 de enero será: de 8,00 a 14,00 horas, salvo el día de la celebración del acto de confraternidad en Navidad, en el que se adelantará una hora el horario de salida del personal. Con motivo de esta celebración se hará entrega de los premios a la fidelidad y permanencia.

8º Se considerará como tiempo efectivo de trabajo los 25 minutos diarios que cada trabajador dispondrá, para bocadillos o desayuno, así como todos los permisos y licencias retribuidas, expresamente recogidas en el presente Convenio Colectivo y las que en cualquier momento se disponga por imperativo legal.

9º Se establece para el personal de Oficinas en c/ Cádiz número 1, una jornada flexible consistente en la posibilidad de iniciar la jornada de trabajo hasta las 8"30 horas y finalizarla hasta las 15"30 horas, ó 14"30 horas durante la Jornada especial de verano, bien entendido que, el cómputo de 7 horas diarias ó 6 en el caso de jornada de verano, habrá de cumplirse día a día, no pudiéndose acumular disminuciones en la jornada para días posteriores.

Al 31 de Diciembre de cada año, se confeccionará por la Empresa una relación individual de las diferencias existentes, que serán recuperadas por el trabajador en el primer semestre del año siguiente. Copia de la precitada relación anual e individualizada será entregada al Comité de Empresa y a la representación de la Sección Sindical.

Artículo 38. Descanso semanal y fiestas.

De conformidad con el artículo 37.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, este Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo o Permiso expreso de la Autoridad Competente, se regule otro régimen de descanso laboral.

Artículo 39. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 23 días laborables de vacaciones.





Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural y los primeros quince días naturales del año siguiente, no pudiéndose en ningún caso, compensarse en metálico ni ser acumuladas para otro año salvo en los supuestos previstos en la normativa en vigor.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1ª El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

2ª En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia del servicio, en varios períodos, por acuerdo de ambas partes.

3ª Los trabajadores que así lo soliciten, percibirán al inicio de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes el mismo mes.

4ª Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

5ª Todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones entre la segunda quincena del mes de Octubre y la primera del mes de Noviembre, quedando expuesto el cuadro de vacaciones en la primera quincena del mes de Diciembre del año anterior.

6ª Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. Podrá disfrutar, el resto de sus vacaciones cuando se restablezca de su enfermedad.

7ª El empleado al cumplir los 60 años, tendrá derecho a dos días más de vacaciones por cada año cumplido hasta su jubilación.

8ª Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la Empresa, no se computará el tiempo de vacaciones disfrutado hasta ese momento por el trabajador, salvo que el requerimiento fuese por causas imputables al propio trabajador o, por razones de fuerza mayor, debiendo en cualquier caso informar al Comité de Empresa.

9ª Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

10ª La Empresa estará obligada a conceder las vacaciones del personal en el



período comprendido desde el 1 de Julio al 31 de Agosto.

11ª Si el trabajador solicitase las vacaciones en períodos distintos al acordado en este artículo, será necesario el acuerdo con la Empresa.

12ª Durante el período de disfrute de vacaciones no se computarán como tales la licencia recogida en el artículo 40 a) punto 1º.

Artículo 40. Licencias o permisos.

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

1º 5 días naturales por: Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, hermanos, padres e hijos. En este supuesto el afectado, podrá solicitar a la Dirección ampliar dichos días a cuenta de vacaciones.

2º 3 días naturales por: Fallecimiento de abuelos o nietos.

3º 2 días naturales por: Fallecimiento de familiares políticos hasta 2º grado o consanguíneos hasta 3º grado.

En el supuesto 1º, 2º y 3º se aumentará el período de licencia hasta 2 días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia. Si el hecho causante se produjera una vez concluida la jornada laboral del día, la licencia correspondiente se computará a partir del día siguiente.

4º Por hospitalización o enfermedad grave:

a) Del cónyuge, hijos o pareja de hecho debidamente registrada: 2 días naturales, ampliables por el tiempo de permanencia hospitalaria, hasta un máximo de 5 días laborables.

Estos cinco días también será de aplicación cuando el familiar referido esté en situación terminal con cuidados paliativos domiciliarios, debiendo adjuntar informe médico acreditativo de tal situación.

Para este hecho, el empleado dispondrá de hasta 4 días laborables adicionales dentro del año natural.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará con dos días naturales más.

b) Otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.





Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días naturales.

Esta licencia se interrumpirá en el caso que sea de aplicación lo regulado en el punto 5º siguiente.

5º Por intervención quirúrgica:

a) Del cónyuge, hijos o pareja de hecho debidamente registrada: Hasta 5 días laborales a contar desde el día de la intervención. Si la intervención quirúrgica de estos familiares no requiriese permanencia hospitalaria, 2 días naturales a contar desde la intervención quirúrgica. Para este hecho, el empleado dispondrá de hasta 4 días laborales adicionales dentro del año natural. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará con dos días naturales más.

b) Otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales a contar desde el día de la intervención. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de dos días naturales adicionales más.

6º 2 días naturales: Por enfermedad de hijos.

7º 1 día natural por: Matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

8º 1 día natural por: Primera Comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

9º 20 días naturales por: Matrimonio civil o religioso.

10º 4 días laborables por: Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento preadoptivo, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad.

11º 2 días naturales por: Traslado de domicilio habitual.

12º Tiempo necesario: Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses podrá, la Empresa, pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba





indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

13º Asistencia a examen: Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un Centro Oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencia para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora de los mismos.

14º Los trabajadores que acrediten debidamente el encontrarse matriculados en un centro de formación profesional u otro centro legalmente reconocido, para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la Empresa, podrán acordar con ésta, su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

15º Asistencia a consulta médica del empleado/a, cónyuge, pareja de hecho, hijos o padres, por el tiempo necesario para la misma, debiendo justificarse su necesidad ante el Área de Recursos Humanos. 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.

16º A lo largo del año se podrán disfrutar de hasta 25 horas de licencia para asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Su disfrute se podrá llevar a efecto tanto por fracciones mínimas de $\frac{1}{2}$ hora como por jornadas completas, a elección del trabajador.

Esta licencia no podrá acumularse para ampliar vacaciones y se podrá hacer uso de esta antes de concluir el año natural. En caso contrario se perderá este derecho. Se solicitarán por el interesado y se concederán respetándose siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

17º El tiempo para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio o legalmente.

18º Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumular en jornadas completas el cómputo de una hora de reducción diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

19º Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos $\frac{1}{8}$ y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



b) Se podrán solicitar dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada uno, siendo siempre potestativo de la Empresa su concesión.

Artículo 41. Excedencias. Condiciones generales.

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

a) Voluntaria.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Conforme establece el artículo 46.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Deberá solicitarse por escrito con 20 días de antelación, y podrá ser aplazado, cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicio a la organización de la Empresa.

El trabajador solicitará el reingreso 30 días antes de finalizar el plazo concedido de excedencia, perdiendo el derecho al puesto de trabajo si así no lo hiciese.

Caso de no existir vacante en la categoría del trabajador, la Empresa se lo comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en dicha categoría.

Si existiera una vacante de categoría inferior, podrá optar entre ocuparla o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

Por otro lado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una excedencia, no remunerada, por un periodo no menor de 6 meses y no superior a 12 meses. El reingreso será inmediato una vez solicite el mismo a su mismo puesto de trabajo, previa comunicación del trabajador/a con al menos 15 días de antelación a la fecha en que finalice el tiempo de dicha excedencia. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

El tiempo de esta excedencia no será computable a ningún efecto, y, una vez encuadrado en su categoría, será escalafonado con el número que le corresponda



según su tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencias, salvo autorización expresa para ello.

Si el 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 y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose para los siguientes supuestos:

1º Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2º Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3º Se establece una excedencia de un período máximo de 9 meses en concepto de maternidad/paternidad y correlativo a la finalización de la baja materna. El reingreso en la Empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá su derecho al reingreso.

Artículo 42. Control de horarios.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, y especialmente para las que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime convenientes.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a Recursos Humanos, en el plazo de 3 días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico que acredite la imposibilidad de asistencia al trabajo, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a esos días, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. En caso de no poder aportar justificante médico que acredite la imposibilidad de asistencia al trabajo, deberá tramitar la baja correspondiente.

Título VIII. Régimen económico.





Capítulo I. Del Salario.

Artículo 43. Concepto del salario.

Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él se obtiene. En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Es salario base convenio, la parte de retribución del trabajador fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 37 del presente Convenio.

Los complementos salariales habrán de estar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- a) Personales.
- b) De puesto de trabajo.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo.
- d) De vencimiento periódico superior al mes.
- e) En especie.

Artículo 44. Salario base.

Durante la vigencia del presente Convenio, cada año y sobre la tabla de salarios base por categoría profesional existente al 31 de Diciembre del año anterior, se acuerda un incremento del 2%, si el I.P.C. previsto para ese año en los Presupuestos Generales del Estado, o índice que legalmente lo sustituya fuera igual o inferior al pactado para ese año. Si esta previsión fuera superior al 2%, se aplicará esta.

Artículo 45. Revisiones salariales.

Se procederá a una revisión salarial en los siguientes términos:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), o módulo equivalente, establecido por el I.N.E., u otro Organismo que lo sustituya, registrará al 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio un incremento superior a los incrementos anuales previstos en el artículo anterior, se efectuará una revisión salarial y extrasalarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tales incrementos se abonarán con efectos retroactivos desde Enero de cada año de vigencia, efectuándose sus





respectivas liquidaciones antes de los 45 días siguientes al de la publicación oficial de dicho índice.

Artículo 46. Salario hora profesional (S.H.P.).

Se considera como tal al cociente obtenido de dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional durante el año, por el número de horas ordinarias de trabajo que tengan establecidas durante el mismo período de tiempo, especificadas en el artículo 37 de este Convenio.

Artículo 47. Salario hora individual (S.H.I.).

Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene aplicando a su S.H.P., el porcentaje de aumento por antigüedad.

Artículo 48. Liquidación, forma de pago y anticipos.

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales el último día laborable del mes y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros.

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 los viernes de cada semana, hasta el 25 de cada mes.

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

Capítulo II. Complementos Salariales.

Sección 1ª. Complementos Personales.

Artículo 49. Antigüedad.

El trabajador, en razón de su antigüedad en la empresa, percibirá un complemento que se registrá por las siguientes condiciones:

1º La antigüedad se establece o computa por trienios.

2º En ningún caso la cuantía por este concepto podrá ser superior a los límites que en cada momento regule la legislación vigente.



3º La fecha de partida para su percepción será la de primero de Enero y la de primero de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

4º La cuantía de esta percepción será el correspondiente al 5% del salario base de la categoría que se ostente en cada momento.

5º El complemento de antigüedad se percibirá en los pagos mensuales y pagas extraordinarias.

6º Como consecuencia del nuevo encuadramiento de las diferentes categorías en sus correspondientes grupos profesionales, y en evitación de tener que mantener tablas salariales paralelas a los solos efectos del cómputo de la antigüedad, independientemente de que el importe de la misma se siga calculando de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo, las cantidades que todos y cada uno de los trabajadores venían percibiendo por el mencionado concepto serán a 01 de Enero de 1.999, las que figuran como anexo a este Convenio Colectivo, esta cantidad resultante permanecerá con carácter de global a los efectos de los posteriores abonos, siendo revisada la misma durante los años de vigencia del presente convenio colectivo, conforme a la revisión pactada.

7º A partir de la citada fecha del 1 de Enero de 1.999, la antigüedad se devenga según lo regulado en el punto 4º anterior.

Artículo 50. Permanencia.

Con el fin de retribuir la experiencia adquirida a través de la permanencia en la empresa, así como la responsabilidad y dedicación en el desempeño de su labor profesional, se establece un complemento de permanencia que se regirá por las siguientes condiciones:

1º La fecha de partida de su cómputo será la de primero de Enero y la de primero de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

2º Se devengará por cada 10 años de antigüedad en la empresa.

3º Su importe será el correspondiente al 2% del salario base de la categoría que se ostente en cada momento.

4º Se percibirá en los pagos mensuales y pagas extraordinarias.

5º Se incluirá en el cálculo del complemento establecido en el artículo 68 del actual Convenio Colectivo.

Artículo 51. Quinquenio.





Se establece un complemento de 123,74 € anuales, pagaderas por doceavas partes y que tienen carácter acumulativo. Se regirá por las siguientes condiciones:

1º Se establece o computa por quinquenios.

2º Se devengará a primero de Enero o a primero de Julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido, respectivamente, en el primero o segundo semestre del año.

3º El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 52. Vinculación.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, una percepción que recibirá el nombre de "Vinculación". La cuantía mensual se establece en un 25% de la suma del Salario base más Antigüedad, abonándose en las 12 mensualidades del año.

Este concepto no será absorbible por ningún aumento salarial incluso el derivado del salario mínimo interprofesional.

Sección 2ª. Complemento de Puestos de Trabajo.

Artículo 53. Toxicidad, penosidad e insalubridad.

Este complemento será percibido por el personal que realice funciones que sean clasificadas por la autoridad competente, como penosas, tóxicas e insalubres, 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 percibirá de acuerdo a la siguiente fórmula:

$S.B. \times 12 \text{ ó } 365 + 25 \% s/ S.B. \times 0,25$

Nº de horas de trabajo establecidas para cada año.

Si se trabaja en funciones de esta calificación hasta 3 horas, el complemento se devengará exclusivamente por el tiempo trabajado. Si el tiempo trabajado excediera de 3 horas, se abonará la jornada diaria completa.

Artículo 54. Nocturnidad.

1º El trabajo realizado durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá derecho a un complemento, con independencia del importe que por horas extraordinarias pudiera corresponderle, de acuerdo con las



siguientes condiciones:

a) Si se trabaja en el referido período nocturno más de 1 hora, sin exceder de 2 horas y media, el complemento se devengará exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante ese período, exceden de 2 horas y media, se abonará el complemento íntegro.

2º La cuantía de este complemento de nocturnidad, es del 25% del salario base del convenio de la categoría correspondiente del trabajador.

3º Quedan exceptuados de este complemento de trabajo nocturno, el personal de vigilancia de noche y el que hubiese sido contratado expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

Artículo 55. Complemento de disponibilidad.

Este complemento se percibe con el objeto de compensar económicamente al personal que con la categoría profesional de Encargado de Sección se le requiera encontrarse, en expectativa de servicio fuera de su jornada normal, en domingo, festivos, días no laborables, y hasta la incorporación del personal en su jornada normal, a los efectos de tener cubierto en general, las prestaciones de este servicio público y en particular evitar pérdidas de agua.

Este complemento se devengará, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) El Encargado de Sección que se encuentre en turno de tarde, deberá encontrarse, una vez finalizada su jornada normal, en expectativa de servicio hasta la incorporación del turno de mañana. A tal efecto se le procurará dotar de algún elemento de localización personal a distancia.

b) Durante este período en expectativa de servicio, deberá acudir, en un tiempo lo más breve posible, cuando sea requerido, al lugar donde se produzca cualquier avería o emergencia, adoptando las medidas necesarias que el caso requiera.

c) Este complemento se pacta absorbiendo el importe que pudiera percibir por horas extraordinarias, o complementos de nocturnidad, por los trabajos que realice fuera de la jornada normal.

d) Los que perciban este complemento, se les mantendrá en los supuestos de vacaciones y licencias retribuidas. Se computarán, cuando proceda, para el cálculo de las compensaciones con cargo a la Empresa, por Incapacidad Temporal (I.T.).

e) Los desplazamientos que efectúe el Encargado de Sección en vehículo propio,



en caso de no ser posible disponer de vehículo de la Empresa, se le abonarán con el correspondiente importe de kilometraje como indemnización.

La cuantía económica y demás condiciones particulares del presente complemento se establecerá mediante contrato individual, que se dará a conocer al Comité de Empresa si así lo solicitara.

Artículo 56. Complemento de mando y/o especial responsabilidad.

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, la Empresa podrá otorgar un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y/o especial responsabilidad.

Los complementos que se establecen para los puestos de mando y/o especial responsabilidad, comenzarán a devengarse a partir del momento en que se produzca la incorporación al puesto y dejarán de percibirse en el momento de cesar en el mismo, estando sujeto a las siguientes condiciones:

a) Guardan íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgan, cualquiera que sea la categoría profesional de quienes lo desempeñan. Se entiende que con independencia de lo dispuesto en la legislación sobre incompatibilidades, así como en las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto, los perceptores de este complemento no podrán desempeñar otro empleo que el que realice en la Empresa, así como a estar disponible, cuando fuera requerido o la exigencia del trabajo así lo demande, fuera de la jornada laboral.

b) Sus cuantías serán fijadas y modificadas por la Empresa, y no se computarán, a ningún efecto, para la fijación de los conceptos económicos que correspondan a la categoría profesional del perceptor.

c) Se computarán para el cálculo de las compensaciones con cargo a la Empresa, por Incapacidad Temporal, si así procediera.

d) La cuantía económica y demás condiciones del presente complemento, se establecerá mediante contrato individual, que se dará a conocer al Comité de Empresa si así lo solicitara.

Sección 3ª. Complemento de Calidad o Cantidad de Trabajo.

Artículo 57. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro en la Provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción la desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto se



tendrá en consideración las limitaciones establecidas en la legislación vigente.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su abono como si tratase de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa podrá acordar por contrato escrito individualmente o colectivamente, con trabajadores de categorías jerárquicas superiores, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarán complemento de dedicación plena, dando conocimiento de ello a los Representantes de los Trabajadores.

A partir del 1 de Enero de 2.012, los importes a abonar por horas extraordinarias serán los reflejados en el cuadro anexo al presente convenio colectivo, estos importes serán incrementados a partir del año 2.013 en los mismos porcentajes pactados para los salarios.

En caso de ascensos, los importes de las horas extraordinarias se equiparán al de un trabajador de la misma categoría y antigüedad.

Artículo 58. Guardias festivas.

Quedan suprimidas las guardias festivas, salvo para los guardas/vigilantes, siendo su importe el siguiente:

Importe Guardia Festiva = (Salario Base/Día + Antigüedad/Día + 25% Vinculación/Día) x 1,4.

Sección 4ª. Vencimiento Superior al mes.

Artículo 59. Pagas extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente, cuatro pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su salario base más complemento de antigüedad más complemento de permanencia. Las referidas pagas serán hechas efectivas, respectivamente, el 15 de Marzo, 15 de Junio, 15 Septiembre y 15 de Diciembre de cada año.

A las referidas pagas tendrán derecho tanto el personal fijo, como el eventual o interino en función al tiempo trabajado, en el primer semestre para las de Marzo y Junio y el segundo semestre para las de Septiembre y Diciembre.

Capítulo III. Indemnizaciones y Suplidos.

Artículo 60. Quebranto de moneda.

Con naturaleza de indemnización se establecen los siguientes abonos mensuales para los puestos de trabajo se relacionan:

Cajero	58,21 €
Recaudador	58,21 €
Auxiliar de Caja	42,09 €
Cobrador	42,09 €

El que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de esta compensación, al menos 30 días, tendrá derecho al cobro del quebranto de moneda, en períodos cumplidos y completos de 30 días, por la cuantía correspondiente del empleado que sustituyera.

El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 61. Dietas y desplazamientos.

El empleado que por necesidad de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de Dieta las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

- Almuerzo o cena: Salario Oficial 2º Administrativo.
- Habitación o desayuno: Salario Oficial 2º Administrativo.

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

Independientemente de estas actividades, la Empresa facilitará para los Desplazamientos, los medios de transporte o, en su defecto, el importe del medio de transporte utilizado. Cuando por circunstancias especiales la Empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje, nunca será inferior a 0,24 € por kilómetro recorrido.

Artículo 62. Plus extrasalarial.



Se abonará en concepto de indemnización a todos los trabajadores como gastos derivados por asistencia al trabajo, la cantidad de 6,11 € por día de trabajo efectivo. El valor actual se incrementará, en los mismos porcentajes pactados para los salarios durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 63. Indemnizaciones por prolongación de jornada en horas de comida o cena.

Se puede dar los supuestos siguientes:

a) Toda realización de trabajo cuya terminación no exceda de 2 horas sobre la jornada normal de trabajo, deberán llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta de 13,18 €, con independencia de las horas extraordinarias, si se supera el horario normal de comida. El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios, durante la vigencia del presente Convenio.

b) Si la duración de la prolongación prevista excede 2 horas, la Empresa deberá facilitar comida al personal inexcusablemente, salvo circunstancias ajenas a su voluntad considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si éste no es superior a 30 minutos.

c) En el caso de establecimiento de turno en el apartado anterior el personal podrá sustituirse por los pertenecientes a otro turno.

d) El mismo criterio de los apartados a) y b) se aplicarán para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 10 de la noche.

Título IX. Régimen asistencial.

Artículo 64. Ayuda escolar.

1º Se establecen ayudas de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías para cada curso escolar serán las siguientes:

a) Guardería, Educación Infantil. Educación Primaria	87,80 Euros/hijo
b) E.S.O	122,93 Euros/hijo
c) Ciclo Formativo Grado Medio o Bachillerato	149,27 Euros/hijo
d) Ciclo Formativo Grado Superior o Estudios Medios/Superiores o Doctorado	439,01 Euros/hijo

2ª Las condiciones para solicitar estas ayudas son:

a) Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo o personal eventual cuyo contrato, su duración, coincida con el curso escolar.



b) Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en el curso anterior, no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Salvo que la ayuda se hubiera concedido para estudios universitarios, en cuyo supuesto se le mantendrá mientras duren dichos estudios. Perderán, por tanto, la opción a la ayuda quienes repitan el curso para el que obtuvieron la ayuda, y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquél para el que se concedió la ayuda anterior, salvo en el supuesto de la excepción referida.

c) La edad máxima de los beneficiarios es de 28 años en el momento de la percepción de esta ayuda.

d) Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

e) Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el impreso de solicitud, certificado del apartado d).

f) Se podrán solicitar ayudas a partir del 01 al 20 de Septiembre, sin necesidad de presentar el correspondiente certificado de matriculación, abonándose el importe de la Ayuda al final de dicho mes. Si al 20 de Octubre no se hubiere presentado por algunos de los solicitantes el certificado de matriculación, el importe abonado se le deducirá de la nómina del citado mes.

3º En cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores, a excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 65. Ayuda por hijos discapacitados.

Con independencia de las asignaciones que puedan percibir con cargo a la Seguridad Social, la Empresa abonará a todo trabajador de la empresa que tenga hijos discapacitados psíquicos o físicos, una ayuda mensual de 76,14 €/hijo, así calificado. Para el abono de esta ayuda será necesario que se acredite por el interesado la citada calificación.

El valor actual se incrementará en los mismos porcentajes pactados para los salarios durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 66. Enfermedad y accidente de trabajo.

En caso de Incapacidad Temporal para el trabajo, por enfermedad o accidente, la Empresa abonará la diferencia de la indemnización correspondiente a cada





situación y el salario real, si bien, al objeto de reducir el absentismo, este complemento se abonará conforme a las siguientes condiciones:

a) En el supuesto de enfermedad común:

a.1) La primera vez de baja se abonará siempre.

a.2) La segunda y sucesivas veces si su índice de absentismo es igual o inferior al 3,5% anual, si se trata de un empleado del grupo profesional técnico, administrativo o subalterno y 4% anual, si es del grupo profesionales de oficio, se abonará el complemento.

El índice de absentismo individual por enfermedad, se obtendrá por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días naturales perdidos por enfermedad}}{365} = I$$

El período de tiempo para este cómputo es de 1 año contado a partir de la última vez de la baja. (No se computará en el índice de absentismo la baja del empleado que tenga en trámite su pase a Invalidez provisional).

b) En el supuesto de accidente laboral:

b.1) La primera vez de baja se abonará siempre.

b.2) La segunda y sucesivas veces, si su índice de absentismo es igual o inferior al 3% anual, si se trata de un empleado del grupo profesional técnico, administrativo o subalterno, y de un 5% anual si es del grupo profesionales de oficio, se abonará el complemento.

El índice de absentismo por accidente, se obtendrá por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días naturales perdidos por accidente}}{365} = I$$

c) En el supuesto de hospitalización, debidamente acreditada y mientras dure ésta, se abonará el complemento.

En el supuesto de hospitalización con intervención quirúrgica, mientras que dure la baja se abonará el complemento.



Artículo 67. Anticipo reintegrable.

La Empresa concederá al personal que lo solicite un anticipo reintegrable, cuya cuantía no podrá exceder de una mensualidad bruta de sus emolumentos fijos.

El anticipo se reintegrará a la Empresa en un plazo máximo de 12 mensualidades, deduciéndosele en la nómina la cantidad correspondiente, a partir del mes siguiente de haberse hecho efectivo. Para poder solicitar otro anticipo, será necesario tener reintegrada la totalidad de la anterior.

En caso de circunstancias familiares graves, se podrá solicitar un segundo anticipo, independiente del primero, que comenzará a reintegrarse una vez terminado el reintegro completo 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 quedan 13 meses, como mínimo, para terminar su contrato de trabajo.

El empleado que pase a la situación de jubilación o invalidez podrá solicitar de la Empresa, que hasta tanto la Seguridad Social comience a abonar la oportuna pensión, le abone, en concepto de pago a cuenta la cantidad líquida estimada de la correspondiente prestación. Una vez percibida ésta de la Seguridad Social, el interesado procederá a la devolución inmediata de las cantidades anticipadas por la Empresa.

Artículo 68. Ayuda de vivienda.

1º La Empresa mantendrá anualmente un fondo económico de 40.000 Euros bajo el concepto de "Ayuda de Vivienda".

2º Estas cantidades no devengarán intereses y se concederán conforme a las siguientes condiciones:

a) Ser trabajador de plantilla. Si estuviera sujeto a contratación temporal, podrá solicitarlo si el tiempo que le resta para finalizar el contrato es superior a 27 meses, al objeto de que en ese período pueda reintegrar la ayuda concedida.

b) Acreditar suficientemente, a juicio de la Empresa, el gasto de adquisición o mejora de la vivienda habitual.

c) La solicitud de esta ayuda no podrá superar individualmente la cuantía del DIEZ POR CIENTO, de los importes previstos para cada año, anteriormente indicados.

d) La cantidad concedida se reintegrará en un máximo 24 de mensualidades,



mediante descuento en nómina, comenzando el mismo a los 3 meses siguientes de haberse hecho efectivo.

3º La disponibilidad de esta ayuda económica estará limitada a los importes de las ayudas concedidas sobre este fondo económico.

Se entiende la posibilidad de conceder nuevas ayudas, en el momento que exista fondo para ello que cubra la cantidad solicitada.

4º En el supuesto de concurrencia de solicitudes de ayudas, que superen el fondo económico que se constituye, se remitirán las mismas al Comité de Empresa para que informe sobre los criterios de prioridad en su concesión.

5º La falsedad de los datos o documentación requeridos para acreditar la necesidad de la ayuda, será considerada como falta muy grave.

6º Las solicitudes de estas ayudas deberán realizarse, como máximo, en un plazo de 6 meses antes o después de la adquisición de la vivienda habitual y en el momento de la realización de las obras de mejoras de la vivienda habitual.

Artículo 69. Ayudas sociales a los empleados.

1º Ayuda de Asistencia Social:

Serán beneficiarios/as de esta ayuda, el personal en activo que en el momento de producirse el hecho causante de la ayuda, lleve más de seis meses de servicio en el período de un año en la empresa.

Cubrirá prestaciones sociales que carecen de cobertura por parte de la Seguridad Social.

A. Normativa:

a.1. Solicitud: La prestación se realizará en el modelo de solicitud que facilite el Área de Recursos Humanos, al que se adjuntarán:

- Factura original o fotocopia
- Prescripción médica en los supuestos de prótesis ortopédica y auditiva.
- Otros aquellos justificantes o documentos que se estime necesario solicitar por el Área de Recursos Humanos.

a.2. Concesión. Las solicitudes se atenderán por orden de presentación, tramitándose por una comisión formada por la Jefatura de Recursos Humanos y el Secretario del Comité de Empresa, realizándose, tras la aprobación por parte de esta comisión, una resolución por la Gerencia de concesión de ayudas cada mes.





a.3. Beneficiarios. Las ayudas se concederán al personal en activo que reúnan las condiciones establecidas, cónyuge y para aquellos miembros de la unidad familiar que hayan sido declarados, cada año, por el trabajador en la “Comunicación de datos al pagador” regulado por el Reglamento del I.R.P.F. También se considerarán beneficiarios a la pareja de hecho debidamente registrada.

B. Tipos de Ayuda:

Cantidades correspondientes a cada tipo de ayuda:

b.1. Empaste u obturación: 25 €

b.2. Otras actuaciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social: 35% de la factura, incluidas las radiografías bucales, revisiones y limpiezas bucales.

b.3. Gafas normales: 70 €

b.4. Gafas bifocales o progresivas o lentillas: 100 €

b.5. Renovación de cristales o montura: 35 €

b.6. Renovación de cristales bifocales o progresivos: 45 €

b.7. Audífono y fonación: 40% de la factura

b.8. Calzado ortopédico: 60 €

b.9. Otras prótesis ortopédicas no cubiertas por la Seguridad Social en su totalidad: Se abonará el 100% de la factura siempre que no supere el límite de ayuda.

El importe correspondiente a la ayuda no podrá ser superior al importe de la factura presentada.

Las cantidades reflejadas en este Convenio se aplicarán a partir de la entrada en vigor del mismo. Dichas cantidades se incrementarán en años sucesivos en la misma cuantía que el incremento salarial previsto y pactado para cada año.

Las cantidades máximas por cada tipo de ayuda y año serán de 280 euros.

La duración mínima de la prótesis de visión será de 1 año, excepto que por prescripción facultativa se tenga que renovar cristales o lentillas por períodos inferiores al señalado (no se incluyen las lentillas desechables).

La duración mínima del calzado ortopédico será de 6 meses.

2º Ayuda por Nupcialidad, registro de parejas de hecho y natalidad:





Cantidades correspondientes a cada tipo de ayuda:

- a) Nupcialidad o unión de hecho registrada: 280 €
- b) Natalidad, adopción o acogimiento, por cada hijo: 140 €.

Artículo 70. Otras ayudas sociales.

Para los pensionistas existentes a 1 de Enero de 1990 que fueron fijos en la empresa o familiares de los mismos, en caso de que dichos pensionistas hubieran fallecido, se establecen las siguientes ayudas sociales:

- a) Consumo de Agua. Se le abonará el importe económico equivalente a 20 m³ de agua mensual, conforme a la tarifa de abastecimiento vigente en cada momento.
- b) Cambio de titularidad de suministro de agua. En este supuesto, la Empresa asume los gastos que origine la adecuación técnica de las instalaciones, cuando se den las siguientes condiciones:

1º El beneficiario deberá acreditar que la vivienda en cuestión constituye su domicilio habitual.

2º El suministro de agua es para uso doméstico.

Es beneficiario de estas ayudas, con carácter exclusivo y excluyente, sin que en ningún caso se autorice la subrogación, el familiar del empleado, en el siguiente orden de preferencia:

1º Viuda/o del pensionista.

2º Hijo/a del pensionista menor de 18 años o que esté incapacitado/a para el trabajo.

3º Madre/padre o hermano/a del pensionista.

Para que se le concedan las referidas ayudas, el beneficiario deberá acreditar además, a excepción de la viuda/o, lo siguiente:

1º Haber convivido habitualmente con el empleado fallecido.

2º Carecer de medios propios de vida y que dependiera económicamente del empleado.

Artículo 71. Incapacidad temporal.

Aquellos trabajadores que teniendo en suspenso su contrato de trabajo por causa de finalización del periodo legal de Incapacidad temporal, y percibieran una





prestación económica de la Seguridad Social que no llegara a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas anuales, recibirán de la Empresa un complemento durante dicho período, que se calculará como la diferencia existente entre dichas prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de los haberes anuales líquidos que percibían como remuneraciones comunes y fijas en el mes anterior a la fecha en que fue dado de baja, por Incapacidad Temporal.

Artículo 72. Plan de pensiones.

Los trabajadores tienen derecho a ser partícipes y beneficiarios del Plan de Pensiones del sistema de empleo que actualmente realiza Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A. como entidad promotora, de acuerdo con los antecedentes y regulación que se expone a continuación.

Las partes intervinientes en este Convenio Colectivo, con fecha 29 de diciembre de 2000, y en conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 1999 - 2000 - 2001, firmaron el "Acuerdo de Previsión Social" por el que acordaron la transformación y sustitución del sistema de previsión social (recogido en los artículos 70 y 71 del Título IX del referido Convenio Colectivo) por un único sistema de previsión que se instrumentará mediante un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo que promoverá Aguas de Jerez, E.M., S.A. de conformidad con la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados y la normativa de desarrollo de las mismas, y se ajustará al Régimen Transitorio regulado en las Disposiciones Transitorias Decimoquinta y Decimosexta de la Ley 30/1995.

Este Plan de Pensiones de Empleo, en razón de las obligaciones estipuladas, es un Plan Mixto de aportación definida para jubilación y de prestación definida para las contingencias de riesgo en activo (fallecimiento e invalidez) y sus objetivos fundamentales son:

- Garantizar un sistema de pensiones para todos los empleados, presentes y futuros.
- Instrumentar los compromisos por pensiones de Aguas de Jerez, actualmente en Fondo Interno.

Por otra parte, el Acuerdo Colectivo, en el punto 4 "Derechos por Servicios Pasados" del acuerdo tercero, y la Disposición Transitoria Segunda de las Especificaciones del Plan de Pensiones establecen el reconocimiento de Derechos por Servicios Pasados para los empleados que se adhieran al Plan de Pensiones en los plazos y condiciones establecidos por éste, indicando que los Derechos por Servicios Pasados que se reconocen proceden de la liquidación y transformación del sistema anterior y serán traspasados al Plan de Pensiones en la forma descrita





en el Plan de Reequilibrio, y cuya determinación surge de la metodología actuarial e hipótesis financiero-actuariales que se detallan en el propio Acuerdo Colectivo.

Las normas de funcionamiento y los compromisos de la empresa están recogidos en la siguiente documentación:

1. Acuerdo sobre Previsión Social en Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A., firmado en Jerez el 29 de diciembre de 2000 y presentado ante la Consejería de Empresas y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía el 21 de febrero de 2001.
2. Especificaciones del Reglamento del "Plan de Pensiones de los empleados de Aguas de Jerez".
3. Dictamen actuarial de las Especificaciones del Reglamento del "Plan de Pensiones de los empleados de Aguas de Jerez", de fecha 16 de abril de 2001.
4. Certificado del acta de la reunión de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones de 2 de julio de 2001 que recoge el acuerdo de integración en el Plan de los derechos por servicios pasados correspondientes a compromisos por pensiones para el personal activo, junto con los aspectos relacionados con el plan de trasvase de fondos constituidos y amortización del déficit derivado del reconocimiento de dichos derechos por servicios pasados.
5. Certificado de Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A., como promotor del Plan de Pensiones, de fecha 4 de julio de 2001, sobre la veracidad y contraste de la base de datos remitida para la elaboración del plan de reequilibrio.
6. Certificado remitido por Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A., de fecha 4 de julio de 2001, sobre la relación de compromisos con personal activo y pasivo que no se encuentran incorporados al Plan de Pensiones, siguiendo el mandato reflejado en el artículo 25.5 del RDE.8
7. Fondos constituidos a la fecha del plan de reequilibrio, según certificado de fecha 4 de julio de 2001 remitido por Aguas de Jerez, Empresa Municipal, S.A.

Artículo 73. Seguro médico.

La empresa mantendrá el concierto de la Póliza Colectiva de seguro médico con ACUNSA a favor de todos sus trabajadores, abonando la empresa la totalidad del importe, en los mismos términos y condiciones actuales.

Título X. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 74. Principio general.

Los firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer





cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollen, así como lo regulado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

Con la participación e información del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, se promoverá por la Dirección acciones formativas e informativas, de signo prevencionista, tendentes a evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 75. Comité de seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes de presente convenio acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido en la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 76. Obligaciones de los trabajadores en la seguridad e higiene.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus superiores, de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Asimismo deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se le entreguen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

Artículo 77. Obligaciones del personal directivo, técnico y de los mandos intermedios.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se anuncian en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá, en el supuesto de que se le notifique un accidente o riesgo que se produzca, disponer, el mando intermedio correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos informando de las actuaciones al jefe inmediato y al Comité de Seguridad y Salud.

Título XI. Representación laboral y acción sindical.

Artículo 78. Legitimación.

El Comité de Empresa, Delegado de Personal, son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo, sin perjuicio de lo regulado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referido a las representaciones sindicales.



Artículo 79. Competencias.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán las siguientes competencias:

1º Recibir información sobre los aspectos siguientes:

- a) Trimestralmente sobre la evolución económica general de la Empresa.
- b) Expediente de nuevas tarifas de los servicios.
- c) Anualmente, balance, cuentas de resultados y memoria.
- d) Evolución probable de empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.
- e) Trimestralmente sobre:

1º Índice de absentismos y sus causas.

2º Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.

Estudios sobre la prevención de los mismos.

f) Normativa interior o exterior que incidan substancialmente en el proceso de trabajo.

g) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

2º Se solicitará al Comité o Delegados de Personal que emita informe de manera previa, en el plazo de 15 días, sobre las cuestiones siguientes:

- a) Reestructuración de plantilla.
- b) Modificación de la jornada u horario de trabajo.
- c) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Planes de formación.
- e) Implantación o revisión de los sistemas de trabajo de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
- f) Establecimiento de trabajo a turnos.
- g) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.



h) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3º Ejercer una actuación de:

a) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

b) Participar en la gestión de obras sociales.

c) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de seguridad e higiene.

4º Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

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

6º Podrá proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, y resolución de conflictos.

Artículo 80. Garantías.

1º Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, en su caso, los Delegados de personal, dispondrán de un máximo de 40 horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial. Pudiendo acumular, en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa suscrito por acta en cada mandato correspondiente y comunicándolo a la Empresa semestralmente. No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

2º 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.

3º Dispondrán de un local dentro de la Empresa, para sus reuniones así como para atender las consultas y/o reclamaciones de sus representados.

4º Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva.

5º El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

6º Serán considerados desplazamientos, como Comisión de Servicio los que



realicen los representantes legales 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.

7º Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 2 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 81. Asambleas.

1º Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa 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.

2º La convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

3º El lugar de la reunión será el centro de trabajo, y fuera de la jornada de trabajo; no obstante se reconoce el derecho al Comité de Empresa o Delegados de Personal para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 12 horas anuales y con una duración de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 82. Secciones sindicales.

1º Los trabajadores afectados por este Convenio y que estén afiliados a una Central Sindical legalmente establecida, tendrán derecho a constituirse en secciones sindicales de Empresa, en representación de los intereses de sus afiliados.

2º Las secciones sindicales podrán difundir en los centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de interés para sus afiliados, debiendo la Empresa facilitarles un tablón de anuncios para dichos menesteres, así como para las manifestaciones de sus responsables en orden a los intereses de sus afiliados.

3º Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a que la



Empresa les descuenta en su recibo de salario la cuota de la Central Sindical a la que estén afiliados, debiendo por ello solicitarlo por escrito con un mes de antelación, debiendo ésta ser depositada mensualmente en la cuenta que al efecto les indique dicha Central Sindical.

4º Las Secciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa y como establece la LOLS en su artículo 10 punto 1, sin perjuicio de lo referido a la necesidad de 250 trabajadores o más, tendrán derecho a nombrar un Delegado sindical. Si el número de afiliados a dicha central sindical con representación en el Comité de Empresa supera el 25% del personal de la empresa, tendrá derecho a otro delegado sindical más. Se acreditará este derecho mediante certificación fehaciente de la dirección local o de ámbito superior de la Central Sindical con expresión de los afiliados a la misma.

Todos ellos tendrán derecho a las mismas garantías que para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, según dispone el presente Convenio en su artículo 82, salvo la de disponer de un local en la Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al mismo tiempo dispondrán de un crédito mensual de 20 horas sindicales retribuidas, cada uno, y que podrán ser acumuladas por los mismos de mutuo acuerdo y previo conocimiento de la Empresa.

Artículo 83. Representación del personal en el consejo de administración.

El personal de la Empresa, estará representado en las Sesiones del Órgano de Administración (Consejo de Administración u órgano equivalente) de la Empresa, por un miembro del Comité de Empresa, designado en Asamblea General, que tendrá derecho a voz, pero no a voto.

Capítulo XII. Premios, faltas y sanciones.

Capítulo I. Premios.

Artículo 84. Premios.

Se podrán conceder 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.

Se establecen las siguientes clases de premios:

1º Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o salarios.



2º Becas o viajes de estudio de perfeccionamiento.

3º Condecoraciones, distintivos y diplomas.

4º Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

5º Carta de felicitación.

6º Propuesta a los Organismos competentes, tales como medalla al trabajo y otras distintas.

La concesión de los premios antes indicados se hará por la Dirección de la Empresa, mediante expediente justificativo (con la excepción de las cartas de felicitación) instruido por su iniciativa o a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo a través del Comité de Empresa. Todos los premios deberán constar en el expediente del interesado.

Sin menoscabo de lo anterior, se establece un premio de fidelidad y permanencia consistente en premio en metálico, insignia y diploma, a los que cumplan el número de años de servicio continuados en la Empresa durante 15 años, 25 años y 35 años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en el expediente.

El premio en metálico ascenderá a la siguiente cuantía neta:

- a) Al cumplir los 15 años: 500 €.
- b) Al cumplir los 25 años: 750 €.
- c) Al cumplir los 35 años: 1.000 €.

Estos premios se entregarán el día de la celebración del acto de confraternidad recogido en el artículo 37.7.

Capítulo II. Faltas.

Artículo 85. 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) 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo que excedan del cómputo de horario flexible sin la debida justificación y cometidas en el transcurso del 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) Descuidos en la conservación del material.
- e) No atender al público con la diligencia y corrección debida.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Las discusiones sobre asuntos ajenos 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 muy grave.
- h) Faltar al trabajo un día en el transcurso del mes, a menos que exista causa que lo justifique.

4º Se calificarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad que excedan del cómputo de horario flexible en la asistencia al trabajo y cometidas en el transcurso del mes.
- b) Faltar 2 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) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio y si además implicase quebranto manifiesto de la disciplina o si de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- f) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) 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.

i) 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.

j) La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo la ropa de trabajo de la Empresa.

k) Las derivadas de lo previsto en el apartado 3.c) del presente artículo.

l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

5º Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo que excedan del cómputo de horario flexible, cometidas en un período de 6 meses o 30 durante un año.

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) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a 6 años dictada por la autoridad judicial.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas a sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el servicio.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

i) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.



- j) 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.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- ñ) Las derivadas de lo previsto en los apartados 3.c), 3.g), 4.e) y 4.h) del presente artículo.
- o) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 86. 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; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2º Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3º Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; inhabilitación por un período no superior a 3 años para ascender de categoría; despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Artículo 87. 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 excepcionales y como medida cautelar, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.





El expediente disciplinario constará de 3 fases: 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 empleado 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 expedientado 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 estime conveniente 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 necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6º Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente al Comité de Empresa y al Representante Sindical en el caso de que el expedientado sea afiliado a su sindicato, que emitirá informe escrito en el plazo máximo de 6 días naturales, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

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 y calificación de los hechos.

8º La Dirección de la Empresa, una vez recibido el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará al interesado por escrito.

Artículo 88. Notificación.

Las notificaciones se efectuarán conforme a la legalidad vigente.

Artículo 89. Cancelación.

De todas las faltas quedará constancia en el expediente personal del empleado.



No obstante lo anterior, se cancelarán a los 6 meses las leves; a los 12 meses las graves; y a los 24 meses las muy graves, todas ellas en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento.

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

Artículo 90. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Cláusulas adicionales.

Cláusula adicional primera.

A la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa mantendrá los actuales niveles de plantilla incrementándola cuanto sea posible.

Con estos objetivos se acuerda lo siguiente: Se garantiza para todo el personal el mantenimiento de la plantilla afectada por este Convenio, ingresándose el personal que sea necesario para cubrir las vacantes que se produzcan, de tal manera que al final de cada año de vigencia del presente Convenio la plantilla existente en la Empresa no sea en ningún caso inferior a la actual. Las vacantes se cubrirán de la forma y modo que se acuerde entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Cláusula adicional segunda.

Como derecho supletorio, y exclusivamente para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula adicional tercera.

Como derecho supletorio, se reconocen las garantías recogidas en el siguiente acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Jerez de fecha 2 de marzo de 2.012:

“El Excmo. Ayuntamiento de Jerez, ante la próxima aprobación del expediente administrativo que se tramita para la modificación de la forma de gestión de los servicios públicos municipales de abastecimiento domiciliario de agua potable y saneamiento (alcantarillado y depuración), gestionados actualmente por Aguas de Jerez Empresa Municipal, S.A. (AJEMSA), de capital íntegramente municipal, OTORGA la presente CARTA DE GARANTÍAS, para el personal que, a la fecha de



dicha modificación, tenga la condición de fijo de plantilla de AJEMSA:

A. La aplicación a dicho personal de lo establecido en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al principio de sucesión de empresa.

B. La garantía, del mantenimiento de las mismas condiciones laborales que venían ostentando a dicha fecha, lo que supone el respeto de las categorías profesionales, fecha de antigüedad, salarios, complementos y pluses fijados tanto de manera individual como colectiva, jornada laboral, plan de pensiones según lo establecido en el Reglamento del citado plan y beneficios sociales que se encuentren regulados en el convenio regulador en vigor, con idéntica estructura en lo que a su percepción se refiere.

C. Igualmente, se garantiza a dicho personal la no aplicación de la movilidad geográfica obligatoria fuera del término municipal de Jerez de la Frontera, en los mismos términos que contemple el Convenio Colectivo en vigor (conforme al artículo 16.- Subrogación, Garantías Laborales en caso de Fusión, Absorción, Integración, Cesión, Cambio de Gestión o Titularidad.-) salvo decisión voluntaria del trabajador que, por mejora en sus condiciones laborales o personales, desee aceptar dicha movilidad en el supuesto de que la empresa amplíe el área de cobertura geográfica en su gestión.

D. Así mismo, se garantiza que durante la vigencia del convenio colectivo que rija en AJEMSA en el momento de la modificación de la forma de gestión, la empresa gestora resultante respetará íntegramente, los derechos laborales y sindicales de los representantes legales de los trabajadores, y los derechos inherentes a la negociación colectiva futura, garantizando el poder adquisitivo de los trabajadores, todo ello de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación.

E. Para garantizar el mantenimiento del mismo nivel de calidad de la prestación de los servicios, cualquier proyecto unilateral, individual o colectivo de la empresa gestora de los servicios, de suspensión o extinción de contrato de trabajo, ajeno a la voluntad del trabajador, del personal al que se le extiende esta carta de garantías, deberá contar con la autorización del Ayuntamiento de Jerez, como titular del servicio.

Esta carta de garantías es fruto del consenso alcanzado entre el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, AJEMSA y el comité de empresa de ésta, dentro de lo establecido en el artículo 16 del actual convenio colectivo y conforme a lo estipulado en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; debiéndose incorporar a los Pliegos de prescripciones administrativas del expediente de contratación de gestión de servicio público.

Cláusula adicional cuarta.



Al ser AJEMSA una sociedad perteneciente al Sector Público, la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente convenio estará supeditada al cumplimiento estricto de la normativa que sea de aplicación a las sociedades o empresas del Sector Público Local, normativa que siempre tendrá carácter superior.

Por otra parte, la aplicación de las disposiciones del presente convenio también se mantendrá supeditada a las modificaciones que AJEMSA negocie con la representación sindical de sus trabajadores en cualquier momento de su vigencia.

Anexo 1. Ropa de trabajo.

1. Oficiales y peones

1.1 Ropa de verano:

2 camisas de mangas cortan.

2 pantalones.

1.2 Ropa de invierno:

2 camisas mangan larga.

2 pantalones.

2 jersey.

1 par de botas de seguridad.

1.3 Ropa de reposición:

1 anorak.

1 traje de agua.

1 par de guantes.

1 par de botas de agua.

2. Guardas/vigilantes.

2.1 Ropa de verano:

2 camisas mangan corta.



2 pantalones.

2.2 Ropa de Invierno:

2 camisas de manga larga

2 pantalones

2 jersey.

1 par de botas de seguridad.

2.3 Ropa de reposición:

1 Chaquetón símil piel.

1 traje de agua.

1 par de guantes.

1 par de botas de agua.

3. Conductores.

3.1 Ropa de verano:

2 camisas mangan corta.

2 pantalones.

3.2 Ropa de invierno:

2 camisas mangan larga.

2 pantalones.

2 jersey.

1 par de botas de seguridad.

3.3 Ropa de reposición:

1 anorak.

4. Almaceneros.

4.1 Ropa de verano:





2 camisas mangan corta.

2 pantalones.

4.2 Ropa invierno:

2 camisas mangan larga.

2 pantalones.

2 jersey.

1 par de botas de seguridad.

5. Lectores, auxiliares técnicos e inspectores de servicio.

5.1 Ropa de reposición:

1 par de guantes.

1 par de botas de agua.

1 impermeable.

6. Ordenanzas.

6.1 Ropa de verano:

2 pares de calcetines negros (3).

2 camisas blancas de manga corta (3).

1 pantalón azul de verano (3).

1 par de zapatos negros (2).

6.2 Ropa de invierno:

2 pares de calcetines (3)

2 camisas blancas de manga corta.

1 corbata azul (2).

1 jersey azul marino.

1 pantalón azul (2).





1 par de zapatos negros (2).

6.3 Ropa de reposición:

1 chaqueta azul cruzada.

1 anorak azul o impermeable.

1 par de guantes.

Los números entre paréntesis indican la ropa a entregar al personal de nuevo ingreso.

La ropa de reposición se entregará cada tres años.





ANEXO 2 - TABLA DE SALARIOS.
TABLA SALARIAL DESDE ENERO DE 2012.-
GRUPO A. TÉCNICOS

Titulado Grado Superior	2.390,89 €
Titulado Grado Medio	1.998,71 €
Encargado de Sección	1.599,69 €
Delineante Proyectista	1.599,69 €
Delineante	1.463,23 €
Inspector de Obras Asimilado Encargado de Sección	1.599,69 €
Inspector de Obras	1.468,14 €
Auxiliar Técnico	1.388,30 €

GRUPO B. ADMINISTRATIVOS

Jefe de Departamento	1.998,71 €
Jefe de Área	1.720,22 €
Oficial 1º Administrativo asimilado Subjefe de Sección	1.599,69 €
Oficial 1º Administrativo	1.458,68 €
Oficial 2º Administrativo	1.383,54 €
Auxiliar Administrativo	1.312,40 €
Inspector de Servicios	1.463,23 €
Lector	1.312,40 €
Analista de Aplicación	1.599,69 €
Programador	1.458,68 €
Gestor de Cobro	1.347,97 €

GRUPO C. PROFESIONALES DE OFICIO

Oficial Especial	1.282,16 €
Oficial 1º Obrero	41,08 € / día.
Oficial 2º Obrero	39,97 € / día.
Peón Especialista	39,27 € / día.

GRUPO D. SUBALTERNOS

Ordenanza	1.383,54 €
Guarda / Vigilante	1.383,54 €
Almacenero	1.295,22 €

ANEXO 3 - TABLA DE ANTIGÜEDAD A 01 ENERO 1999 ACTUALIZADA
ECONÓMICAMENTE A 01 ENERO 2012.-

Nombre y Apellidos	Importe a percibir en las 16 mensualidades
Campos Florido, Eduardo	822,41 €
Gutiérrez Benítez, Alejandro	691,77 €
Peña Fernández, Juan	861,39 €
Cortés Carretero, Vicente	642,22 €
Pozo Vega, Antonio	587,24 €
Torres Jiménez, Soledad	639,86 €
Gómez Alonso, Juan Diego	639,86 €
Martel Fernández, José María	583,47 €
González Montero, Juan Manuel	559,88 €
Cruz de Sola, Luis	801,50 €
Tocón Salado, Rafael	513,88 €
Retamero Benítez, Francisco Javier	525,85 €
Ruiz Pérez, José Antonio	510,54 €
González Gago, Antonio	510,54 €
González Gago, Eduardo	639,86 €
Otero Cala, Carlos	618,25 €
Aguilera Luna, José Luis	439,58 €



Nombre y Apellidos	Importe a percibir en las 16 mensualidades
Granados Granados, Isabel	345,89 €
Rodríguez Oliva, Silvia	364,67 €
López García, Josefa	397,38 €
Oliva Ruiz, M ^o del Carmen	348,52 €
García Galera, Ginés	535,45 €
Fernández Estudillo, Soledad	369,74 €
González González, José Carlos	399,93 €
Carretero Román, Juan Andrés	368,25 €
Morales Romero, Jesús	239,94 €
Pérez González, Rosario	207,53 €
Pérez Masero, Gema	154,01 €
Salvago Enriquez, Macarena	349,56 €
Gutiérrez Caballero, Sara	221,71 €
Bonmati Menéndez, José Aurelio	277,65 €
Labrador Jaén, Alicia	208,00 €
Andrades Balao, José Antonio	349,56 €
Ortuño Gómez, Ángel	178,49 €
Bernal Ortega, Ana M ^o	174,38 €
Díaz de la Torre, Juan Antonio	206,09 €
Pina García, M ^o José	-
Marín Alcalá, M ^o Teresa	-
García Barceló, Manuel	123,27 €
Galán Ibáñez, Agustín	123,27 €
Amador García, Yolanda	-
Rodríguez Alonso, Montserrat	-
Bernal González, M ^o Mar	-
Cobo Quilez, Vito Mauro	-
Liaño Martel, M ^o José	-
Martín Galisteo, M ^o Soledad	-
Cruz de Sola, José Luis	-
Muñoz Sánchez, David	-
Encinas Pérez, Myriam	-
Salazar González, Esther	-
Delgado Soto, Diego	-

ANEXO 3 - TABLA DE ANTIGÜEDAD A 01 ENERO 1999 ACTUALIZADA ECONÓMICAMENTE A 01 ENERO 2012.-

Nombre y Apellidos	Importe a percibir en las 16 mensualidades
Ruiz-Cortina Aguado, M ^o del Mar	-
Lorenzo Vaquero, Alfonso	-
Rodríguez Cazalla, Luis Ángel	-
Mateos Alcántara, José Manuel	-
González Gordon Bobórquez, Rafael	-
Ruiz de las Cuevas, Andrés	-
Rosado Porto, Juan Luis	-
Pérez López, María	-
Medina Camacho, Daniel	-
Rayo Pina, Diego	-
Muñoz Ramos, Nazaret	-
López García, Francisco Javier	-
Pina García, Sebastián	-
Ballesteros Soto, Isabel M ^o	-
Chacón Lobo, Jerónimo	642,39 €
Carrasco Ramos, José Manuel	453,14 €
Velarde Romero, Juan	412,26 €
Aguilar Aguilar, Francisco	425,40 €
Morales Delgado, Francisco Javier	412,26 €
Pérez Román, Francisco	512,11 €
Madroñal Fernández, Amelio	461,17 €
Jiménez Pérez, Juan	280,79 €
Acosa Arana, Francisco	9,26 €/día
López López, Francisco	280,83 €
Rosado Gómez, Antonio Celso	9,44 €/día
Bernal Viejo, Juan Enrique	9,26 €/día
Sevillano Navarro, Francisco	9,70 €/día
Gómez García, Antonio	9,26 €/día
Chamorro Navarro, Antonio	339,61 €
Acosa Arana, Emilio	9,70 €/día
Rendón Ríos, Manuel	280,53 €
Carretero Román, Fernando	367,04 €
García Barriga, Juan Carlos	293,65 €
Gallego Navarro, Jaime	275,32 €
Granados Lobato, Joaquín	-

Morales Delgado, Juan de Dios	-
López Rodríguez, Antonio	-

Granados Sánchez, Manuel	484,25 €
Sánchez Aguilera, Antonio Eloy	484,25 €

ANEXO 4 - IMPORTES HORAS EXTRAS A 01 ENERO 2012

Empleado	Euros		Euros
	Hora Extra Diurna	Hora Extra Nocturna	Hora Extra Festiva
Eduardo Campos Florido	46,50	59,55	81,68
Alejandro Gutiérrez Benítez	24,12	30,89	42,38
Juan Peña Fernández	55,08	70,54	96,75
Vicente Cortés Carretero	42,56	54,50	74,79
Antonio Pazo Vega	28,00	35,87	49,20
Soledad Torres Jiménez	31,57	40,43	55,44
Juan Diego Gómez Alonso	31,25	40,02	54,92
José M ^o Martel Fernández	27,89	35,69	48,93
Juan Manuel González Montero	29,87	38,24	52,43
Luis Cruz de Sola	48,69	62,36	85,51
Rafael Tocón Salado	26,45	33,89	46,46



Empleado	Euros		Euros
	Hora Extra Diurna	Hora Extra Nocturna	Hora Extra Festiva
Francisco Javier Retamero Benítez	33,90	43,41	59,54
José Antonio Ruiz Pérez	26,32	33,70	46,22
Antonio González Gago	22,78	29,16	39,98
Eduardo González Gago	31,25	40,02	54,92
Carlos Otero Cala	38,75	49,62	68,06
José Luis Aguilera Luna	32,02	40,99	56,21
Isabel Granados Granados	23,58	30,19	41,39
Silvia Rodríguez Oliva	23,58	30,19	41,39
Josefa López García	30,46	38,98	53,47
María del Carmen Oliva Ruiz	26,79	34,28	47,03
Ginés García Galera	42,14	53,96	74,00
Soledad Fernández Estudillo	30,46	38,98	53,47
José Carlos González González	26,79	34,28	47,03
Juan Andrés Carretero Román	20,39	26,13	35,82
Jesús Morales Romero	23,77	30,43	41,74
Rosario Pérez González	18,66	23,89	32,77
Gema Pérez Masero	25,25	32,35	44,36
Macarena Salvaigo Enriquez	37,75	48,36	66,35
Sara Gutiérrez Caballero	20,66	26,45	36,28
José Aurelio Bonmati Menéndez	26,82	34,33	47,09
Alicia Labrador Jaén	20,66	26,45	36,28
José Antonio Andrades Balao	37,75	48,36	66,35
Ángel Ortuño Gómez	25,03	32,04	43,97
Ana María Bernal Ortega	25,25	32,35	44,36
Juan Antonio Díaz de la Torre	31,11	39,86	54,66
María José Pina García	18,66	23,89	32,77
María Teresa María Alcalá	18,66	23,89	32,77
Manuel García Barceló	33,39	42,77	58,66
Agustín Galán Ibáñez	33,39	42,77	58,66
Yolanda Amador García	20,66	26,45	36,28
Montserrat Rodríguez Alonso	20,66	26,45	36,28
María del Mar Bernal González	18,66	23,89	32,77
Vito Mauro Cobo Quilez	16,97	21,73	29,77
María José Linaño Martel	18,66	23,89	32,77
María Soledad Martín Galisteo	18,66	23,89	32,77
José Luis Cruz de Sola	18,66	23,89	32,77
David Muñoz Sánchez	33,39	42,77	58,66
Myriam Encinas Pérez	18,66	23,89	32,77
Esther Salazar González	18,66	23,89	32,77
Diego Delgado Soto	18,66	23,89	32,77
María de Mar Ruiz-Cortina Aguado	18,66	23,89	32,77
Allonso Lorenzo Vaquero	33,39	42,77	58,66
Luis Ángel Rodríguez Cazalla	33,39	42,77	58,66
José Manuel Mateos Alcántara	22,21	28,44	39,02
Rafael González Gordon Bohórquez	33,39	42,77	58,66
Andrés Ruiz de las Cuevas	25,03	32,04	43,97

ANEXO 4 – IMPORTES HORAS EXTRAS A 01 ENERO 2.012

Empleado	Euros		Euros
	Hora Extra Diurna	Hora Extra Nocturna	Hora Extra Festiva
Juan Luis Rosado Porto	20,39	26,13	35,82
María Pérez López	20,39	26,13	35,82
Daniel Medina Camacho	20,39	26,13	35,82
Diego Rayo Pina	20,39	26,13	35,82
Nazaret Muñoz Ramos	13,49	17,27	23,67
Francisco Javier López García	22,21	28,44	39,02
Sebastián Pina García	22,21	28,44	39,02
Isabel María Ballesteros Soto	13,49	17,27	23,67
Jerónimo Chacón Lobo	34,75	44,46	61,01
José Manuel Carrasco Ramos	29,52	37,80	51,82
Juan Velarde Romero	19,77	25,32	34,76
Francisco Aguilar Aguilar	22,52	28,84	39,55
Francisco Javier Morales Delgado	19,77	25,32	34,76
Francisco Pérez Román	23,99	30,76	42,16
Aurelio Madroñal Fernández	36,85	47,18	64,72
Juan Jiménez Pérez	20,39	26,13	35,82
Francisco Acosa Arana	17,71	22,67	31,09
Francisco López López	20,39	26,13	35,82
Antonio Celso Rosado Gómez	17,71	22,67	31,09
Juan Enrique Bernal Viejo	17,71	22,67	31,09
Francisco Sevillano Navarro	17,71	22,67	31,09
Antonio Gómez García	17,71	22,67	31,09
Antonio Chamorro Navarro	26,79	34,28	47,03
Emilio Acosa Arana	17,71	22,67	31,09
Manuel Rendón Ríos	17,71	22,67	31,09
Fernando Carretero Román	23,68	30,33	41,64
Juan Carlos García Barriga	22,21	28,44	39,02
Jaime Gallego Navarro	28,10	35,99	49,36
Joaquín Granados Lobato	20,43	26,15	35,86
Juan de Dios Morales Delgado	17,71	22,67	31,09
Antonio López Rodríguez	17,71	22,67	31,09
Manuel Granados Sánchez	20,43	26,15	35,86
Antonio Eloy Sánchez Aguilera	20,60	26,43	36,23