

CONSEJERIA DE EMPLEO**CADIZ****CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA
GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA. S.A. PARA SUS CENTROS DE
TRABAJO EN VEJER DE LA FRONTERA (CADIZ) DURANTE LOS AÑOS
2004-2006****CÓDIGO DE CONVENIO: 1102911****Capítulo 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. Vinculación a la totalidad.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria.

Artículo 7. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

Capítulo III. Disposiciones generales.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Artículo 9. Condiciones mínimas.

Artículo 10. Norma de aplicación.

Capítulo IV. Organización y rendimiento.

Artículo 11. Organización.

Artículo 12. Rendimiento. Definición.



Artículo 13. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.

Capítulo V. Clasificación y definición.

Artículo 14. Clasificación.

Artículo 15. Categorías.

Artículo 16. Definiciones del personal.

Artículo 17. Régimen especial para pequeños centros de trabajo.

Capítulo VI. Jornada de trabajo, licencias y vacaciones.

Artículo 18. Jornada. Horario y festivos.

Artículo 19. Horario flexible a turnos.

Artículo 20. Prolongación de jornada.

Artículo 21. Vacaciones.

Artículo 22. Licencias y permisos.

Artículo 23. Control de horarios.

Capítulo VII. Régimen económico.

Artículo 24. Principio general.

Artículo 25. Salario base.

Artículo 26. Incremento salarial.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 28. Liquidación. Forma de pago y anticipos.

Artículo 29. Plus disponibilidad.

Artículo 30. Premio de fidelidad.

Artículo 31. Antigüedad.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Artículo 33. Plus turnicidad.





Artículo 34. Plus nocturnidad.

Artículo 35. Plus transporte.

Artículo 36. Plus penoso.

Artículo 37. Dietas y desplazamientos.

Artículo 38. Consumo agua.

Capítulo VIII. Cese -movilidad- ascensos.

Artículo 39. Preaviso de cese en la empresa.

Artículo 40. Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.

Artículo 41. Ascensos.

Capítulo IX. Régimen asistencial.

Artículo 42. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

Artículo 43. Complemento por accidente de trabajo.

Artículo 44. Incapacidad temporal.

Artículo 45. Ayuda al trabajador con hijos minusválidos.

Artículo 46. Ayuda escolar.

Artículo 47. Ropa de trabajo.

Artículo 48. Responsabilidades familiares.

Artículo 49. Reconocimientos médicos.

Artículo 50. Prueba de aptitud psicotécnica.

Artículo 51. Formación profesional.

Artículo 52. Cursos externos de formación.

Artículo 53. Anticipo reintegrable.

Artículo 54. Excedencia para proyectos de cooperación organizaciones no gubernamentales.

Capítulo X. Empleo.



Artículo 55. Contratación.

Capítulo XI. Acción sindical.

Artículo 56. Comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 57. Competencias.

Artículo 58. Garantías del comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 59. Asamblea.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

Fallas y Sanciones

Artículo 60. Clases de faltas.

Artículo 61. Faltas leves.

Artículo 62. Faltas graves.

Artículo 63. Faltas muy graves.

Artículo 64. Sanciones.

Artículo 65. Notificación.

Artículo 66. Prescripción.

Artículo 67. Representantes legales.

Capítulo XIII. Salud laboral.

Artículo 68. Salud laboral.

Disposición derogatoria

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores en sus centros de trabajo de Vejer de la Frontera (Cádiz), cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de



los servicios públicos de agua a poblaciones (captación, aducción, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de los centros de trabajo de la empresa comprendida en el artículo anterior, sea cual sea su modalidad de contratación. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición 58 de la citada Ley.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del Convenio Colectivo comprenderá el conjunto de los centros de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua. S.A. en Vejer de la Frontera (Cádiz).

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2.004, independientemente de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2006.

Artículo 5. Denuncia.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado tácitamente por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el contenido el presente convenio se considerará prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria.

Artículo 7. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.





La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo quedará constituida por los dos miembros de la comisión negociadora, uno de la empresa y otro de los trabajadores. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, siendo sus funciones: 1) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio. 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. 3) Cuantas otras actividades tiendan a mejorar la eficacia del convenio y a conseguir una mayor solución interna de los conflictos. La Comisión se reunirá a petición razonada por escrito de una de las parte con un plazo de preaviso de la convocatoria de diez días. De la sesión de la Comisión se levantará acta. y, en caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio se resolverán por la jurisdicción competente.

Capítulo III. Disposiciones generales.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las retribuciones salariales y extrasalariales, y otras condiciones sociales establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán en su conjunto todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 9. Condiciones mínimas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto tendrán la consideración de mínimas. Con los fines de armonizar las diferentes retribuciones que percibe el personal y tener una única estructura salarial en la empresa. al personal que tuviera un salario bruto anual superior al establecido en el presente Convenio, se le redistribuirá el mismo entre todos y cada uno de los conceptos económicos pactados en el presente Convenio. La diferencia resultante entre su retribución personal anualizada y la retribución estipulada en este Convenio, se dividirá entre doce, y el resultado se abonará en las doce mensualidades en concepto de "Adecuación Convenio". Esta retribución compensan las condiciones individuales superiores que tuvieran los trabajadores respecto a las aquí pactadas. Para Ángel Carmona Abengozar, será de 410 euros mensuales. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el índice de Precios al Consumo Real de dichos años.

Artículo 10. Norma de aplicación.

Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento. El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores señalados en el capítulo de ámbitos, y deroga expresa e indefinidamente en su totalidad y dejándolos sin efectos a todos ya cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales que estuvieran o pudieran estar en vigor.

Capítulo IV. Organización y rendimiento.

Artículo 11. Organización.

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

Artículo 12. Rendimiento. Definición.

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 encuentre desempeñando.

Artículo 13. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimiento 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 y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Capítulo V. Clasificación y definición.

Artículo 14. Clasificación.

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

Grupo 1 Personal técnico titulado.

Grupo 2 Personal administrativo.

Grupo 3 Personal operario.

Grupo 4 Personal subalterno.

Artículo 15. Categorías.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si no lo requiriesen así las características específicas de la organización y volumen de la empresa o entidad. Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes



Grupo primero. Personal Técnico Titulado.

Titulados de Grado Superior con Jefatura.

Titulados de Grado Superior.

Titulados de Grado Medio con Jefatura de Unidad.

Titulados de Grado Medio.

Jefes de Unidad.

Práctico en topografía.

Delineantes proyectistas.

Encargados Técnicos.

Delineantes.

Analistas de Laboratorio.

Auxiliares técnicos y de Laboratorio.

Grupo segundo. Personal administrativo.

El personal administrativo se dividirá en los subgrupos siguientes:

A) Primer subgrupo: Administrativos.

B) Segundo subgrupo: Auxiliares de oficina.

Subgrupo Primero: Administrativos.

Jefes Administrativos.

Jefes de Sección Administrativa.

Subjefes de Sección Administrativa.

Analistas Informáticos.

Oficiales de primera administrativo.

Programadores Informáticos.

Oficiales de segunda administrativo.





Operadores informáticos.

Auxiliares administrativos.

Subgrupo segundo: Auxiliares de oficina.

Inspectores de Suministros.

Encargados.

Lectores-cobrador.

Telefonistas.

Grupo tercero. Personal Operario.

Capataces.

Subcapataces.

Oficiales de primera.

Oficiales de segunda.

Oficiales de tercera o Ayudantes.

Peones especialistas.

Peones.

Grupo cuarto. Personal Subalterno.

Conserjes.

Ordenanzas.

Porteros, Vigilantes y Vigilantes.

Personal de limpieza.

Artículo 16. Definiciones del personal.

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

Grupo primero. Personal Técnico Titulado.

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que presta sus servicios en las Empresas y a quien para el desarrollo de su función, se le exigen determinados





conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Titulado de Grado Superior con Jefatura.- Son aquellos titulados de grado superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una o más ramas de las actividades de la empresa, pudiendo tener otros titulados de igual o inferior grado a sus órdenes.

Titulado de Grado Superior.- Son los titulados de Grado Superior que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las actividades de las unidades de cualquiera de las ramas de la Empresa o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo con su titulación.

Titulados de Grado Medio con Jefatura de Unidad.- Son los Titulados de Grado Medio que, pudiendo tener otros titulados a sus órdenes, tienen la responsabilidad de la correcta ejecución de algunas de las actividades de las unidades, pudiendo asumir las funciones y mando de Titulado Superior en aquellas empresas en las que la jefatura de las indicadas unidades no esté desempeñada por un Titulado de Grado Superior.

Titulados de Grado Medio.- Son los Titulados de Grado Medio que, teniendo o no personal a su cargo, participan en la ejecución de las actividades de las unidades a las que están adscritos, o bien realizan funciones de asesoramiento, planificación u organización, de acuerdo con su titulación.

Jefes de Unidad.- Son los que poseyendo la capacidad, conocimientos adecuados y experiencia profesional han sido delegados por la Dirección para llevar, bajo su mando y responsabilidad, la explotación y gestión de una o varias actividades o funciones de la empresa.

Práctico en topografía.- Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo, levantamientos topográficos y controles de obra, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con instrumentos topográficos, poseyendo además conocimientos de construcción.

Delineantes proyectistas.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, están capacitados para dar realización práctica, por medio de planos, maquetas. etc. a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos dentro de sus respectivas especialidades.

Encargados Técnicos.- Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen bajo su mando y responsabilidad la explotación y gestión de una o varias áreas de una unidad de la empresa, debiendo saber interpretar y ejecutar los planos y proyectos que se les hayan facilitado.



Delineantes.- Son los que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, realizan los planos de conjunto y detalle, efectuando cubicaciones, realizando croquis del natural y ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones, dibujo de detalle, etc.

Analistas de laboratorio.- Son los que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, etc. y, además de ejercer funciones administrativas elementales, propias del laboratorio cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo corriente pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

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

Grupo segundo. Personal Administrativo.

Subgrupo Primero: Administrativos. Serán los clasificados dentro de este Subgrupo el personal al que para el desarrollo de su función se le exigen conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación según categorías o. en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

Jefes Administrativos.- Son los que poseyendo los conocimientos equiparables a una titulación superior tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de las actividades de varias secciones administrativas de cualquiera de las ramas de la empresa.

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

Subjefes de Sección Administrativa.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, tienen bajo su responsabilidad la organización desarrollo y ejecución de una especialidad determinada dentro de una sección administrativa, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Analistas Informáticos.- Son los que analizan especificaciones para la construcción y desarrollo de aplicaciones informáticas.

Oficiales de primera administrativos.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran, incluso cobros, para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Programadores Informáticos.- Son los que realizan la codificación de todas y cada una de las rutinas y módulos generados durante el análisis de las especificaciones, utilizando un lenguaje y una técnica de programación definida cumpliendo con los plazos y niveles de calidad establecidos.

Oficiales de segunda administrativos.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan, supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluidos cobros, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Operadores informáticos.- Son los que, bajo supervisión, están encargados de la operatividad del sistema, tramitaciones y equipos periféricos, que tienen asignados y de la gestión de los recursos disponibles de acuerdo con los plazos y niveles de calidad establecidos.

Auxiliares administrativos.- Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuario. Estos empleados podrán realizar funciones de cobro.

Subgrupo segundo.- Auxiliares de Oficina. Será clasificado dentro de este subgrupo el personal al que, para el desarrollo de su función, se le exigen conocimientos específicos, debiendo desarrollar, en su caso, funciones de otra índole relacionadas con el contenido de su función principal.

Inspectores de suministros.- Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de agua, acometidas ilegales, etc. Asimismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados de sus inspecciones.

Encargados.- Son aquellos empleados que, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, realizan las funciones de supervisión, organización y control de los recursos humanos y materiales a su cargo.



Lectores-cobradores.- Son los encargados de realizar la labor de lectura del consumo registrado en los contadores, cobros, repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, y la entrega de correspondencia y notificaciones.

Almaceneros.- Son los que, con conocimiento de los materiales, tienen que realizar la carga, descarga, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos, cumplimentando la documentación establecida.

Telefonistas.- Son aquellos que tienen a su cargo, como misión principal el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas y otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de una empresa entre sí y con el exterior, atendiendo las diferentes peticiones y los avisos de supuestas averías o anomalías, sin perjuicio de la ejecución de otras labores auxiliares con o sin equipos informáticos.

Grupo tercero. Personal Operario. Serán clasificados dentro de este Grupo el personal que preste sus servicios en la Empresa y a quién para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional

Capataces.- Son aquellos que, con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos. Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Subcapataces.- Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos, cuidando asimismo de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del capataz, le sustituyen con plena eficacia.

Oficiales de primera.- Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran



para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del Servicio. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficiales de segunda.- Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificado en los talleres y en las instalaciones y redes del Servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores. Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento se puedan producir según la trascendencia de las mismas.

Oficiales de tercera o Ayudantes.- Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del Servicio, acordes con la referida función.

Peones especialistas.- Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan y ayudan a los oficiales.

Peones. - Son los trabajadores que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la Empresa trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución.

Grupo cuarto. Personal Subalterno.

Conserjes.- Son los que tienen bajo su mando al personal subalterno, cuidando de la distribución del trabajo, control y limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Ordenanzas.- Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro y fuera de las oficinas de la Empresa, preparan copias y fotocopias de documentos, hacen recados y realizan gestiones a domicilio, a pie o en vehículo, orientan al público en los locales de la Empresa, atienden centralitas telefónicas que no les ocupan permanentemente, colaboran en la limpieza y buen orden de las dependencias, así como cualquier trabajo secundario análogo a los especificados.

Porteros. Vigilantes y Guardas.- Son los que a pie o en vehículo durante el día o la noche tienen a su cargo la vigilancia del recinto, instalaciones, construcciones. etc. informando y actuando ante las anomalías que observen y cumplimentando los partes correspondientes.

Personal de limpieza.- Se incluye en esta categoría al personal que tiene por misión principal la limpieza de las distintas dependencias y servicios auxiliares de la Empresa.



Artículo 17. Régimen especial para pequeños centros de trabajo.

En los centros de trabajo que dispongan de menos de 25 trabajadores, y que por lo tanto, requieren de mayor grado de flexibilidad y polivalencia de funciones que los grandes centros de las empresas, donde es posible una mayor especialización, además de las funciones principales que determinan las categorías anteriormente descritas, a los trabajadores les podrán ser encomendadas funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una óptima productividad y calidad de servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo.

Capítulo VI. Jornada de trabajo. Licencias y vacaciones artículo.

Artículo 18. Jornada horaria y festiva.

La jornada de trabajo para todo el personal será de 1.753 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, con los descansos que establece la Ley, y se prestará en horario partido o continuo según las necesidades del servicio, a excepción del personal que la Empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no, Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados de la Empresa. Con el fin de reducir al máximo las horas extraordinarias, fomentar la creación de empleo y atender las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo, la Empresa podrá flexibilizar y anual izar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, debido a reparación de averías, trabajos urgentes, cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, periodos punta de trabajo. etc., computándose la jornada en exceso que se produzca con cargo a la jornada anual de trabajo, o bien, compensando con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes.

Artículo 19. Horario a turnos.

La Dirección de la empresa podrá fijar el horario de trabajo, previa notificación al representante de los trabajadores, por turnos de lunes a domingos, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o por cómputos de tiempo de mayor duración.

Artículo 20. Prolongación de jornada.

Las Empresas deberán organizar el régimen de trabajo, de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo. No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad toda el personal estará obligado de concurrir circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el



aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, o por otras necesidades de la empresa. a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente Convenio, esto es, compensación de dichas horas extraordinarias en descansos o su compensación económica, si lo anterior no es posible

Artículo 21. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, pudiendo disfrutarlas en uno o varios periodos. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

Artículo 22. Licencias y permisos.

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

1.- 4 días naturales. Fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos. En este supuesto, el afectado podrá solicitar a través del Delegado de Personal o Comité de Empresa, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2.- 2 días naturales. Fallecimiento de abuelos o nietos.

3.- 2 días naturales. Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta 2 grado, así como para el tercer grado de consanguinidad.

En los supuestos 2 y 3 se aumentará el periodo de licencia hasta 2 días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia de Cádiz.

4.- Tiempo necesario. En el supuesto que el familiar sea de 3 grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

5.-Consulta médica. A los trabajadores acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de Incapacidad Temporal. El trabajador que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.

6.- 3 días naturales. Enfermedad grave que precise hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados y justificados con un máximo de 5 días.





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

7.- 2 días naturales. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables previa justificación médica. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de tres días.

8.-1 día natural. Matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto camales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

9.- 1 día natural. Primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

10.- 17 días naturales. En caso de matrimonio.

11.- 4 días laborables. Alumbramiento de esposa, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de ella como del hijo.

12.- 1 día natural Por traslado de domicilio habitual.

13.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

14.- El día 1de junio de cada año, con motivo de la festividad de la patrona, y el día 31 de diciembre, será día festivo.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficiala privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, debiendo avisar con una antelación mínima de 10 días y, justificando posteriormente, el día y horade los mismos, así como su realización. Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativa de la empresa su concesión. En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 23. Control de horarios.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos. Toda ausencia durante ia jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por escrito por el jefe directo del empicado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato y remitir o presentar en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia,



no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad el salario correspondiente a ese día y sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

Capítulo VII. Régimen económico.

Se entiende por Salario la totalidad de las retribuciones que percibe el trabajador por cuenta ajena y bajo la dependencia de la Empresa, como contraprestación directa del trabajo que se le encomienda y por tanto debe realizar y en definitiva del resultado que con el obtiene la empresa. Éste compensa tanto el trabajo efectivo, independientemente de la forma de remuneración que se pacte, como los períodos de descanso computables como tiempo de trabajo. Los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación. El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

Artículo 24. Principio general.

Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otro convenio colectivo, norma, pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cuál fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando, por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente Convenio y sin que puedan establecerse otros, cualquiera que fuera su origen. ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose la nómina conforme a las mismas.

Artículo 25. Salario base.

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por la ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente Convenio Colectivo. Su percepción se llevará a cabo distribuida en doce mensualidades ordinarias y en dos pagas extraordinarias recogidas en el presente Convenio Colectivo. No se devengará ningún otro concepto económico fuera de lo estrictamente reconocidos en este Convenio Colectivo.

Para el año 2.004 se aplicará la siguiente tabla salarial:

Grupo Primero. Personal Titulado y Técnico.

Práctico Topografía. Mensual 1.070,00 euros.



Delineante Proyectista. Mensual 1.070.00 euros.

Analista Laboratorio. Mensual 1.056,00 euros.

Aux. Técnicos y Laboratorio. Mensual 1.017,00 euros.

Grupo Segundo. Personal Administrativo.

Subgrupo Primero

Oficial 1ª Administrativo. Mensual 1.048.00 euros

Oficial 2ª Administrativo, Mensual 1.000.00 euros.

Auxiliar Administrativo. Mensual 900,00 euros.

Subgrupo Segundo

Inspector Suministro. Mensual 1.058.00 euros.

Lector-Cobrador. Mensual 1.048,00 euros.

Grupo Tercero. Personal Operario.

Capataz. Mensual	1.080,00 euros
Oficial Primera. Mensual	1.048.00 euros
Oficial Segunda. Mensual	1.030.00 euros
Oficial Tercera. Mensual	1.000,00 euros
Peón Especialista. Mensual	965,00 euros
Peón. Mensual	900.00 euros

Artículo 26. Incremento salarial.

Para los años 2005 y 2006 los conceptos económicos Salario Base y Plus Transporte se incrementarán en el 6 %.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá anualmente dos pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas, en una cantidad equivalente al Salario Base que serán abonadas en los días 30 de junio y 15 diciembre. A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función del tiempo trabajado en el primer semestre para la paga de junio, y del segundo semestre para la paga de



diciembre.

Artículo 28. Liquidación. Forma de pagos y anticipos.

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en periodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancario 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. 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 perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 29. Plus disponibilidad.

Con el fin de tener cubiertas las necesidades del servicio, la Empresa designará a uno o varios trabajadores para la realización, fuera del horario normal de trabajo, de períodos semanales consistente en estar disponible y localizable, para realizar de forma obligatoria las labores que sean precisas o que se le encomienden, percibiendo por su realización la cantidad de 93,15 euros por cada semana de guardia. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios al Consumo Real de dichos años. La empresa intentará que dichos servicios de disponibilidad se realicen de forma alternativa entre el personal capacitado para realizar las mismas, con el fin de que, al final de año, todos hagan el mismo número de ellas.

Artículo 30. Premio de fidelidad.

Los trabajadores que cumplan 25 años en la Empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico de 240,40 euros sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

Artículo 31. Antigüedad.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en su configuración dada hasta el pasado 31 de diciembre de 1996, tenía en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de aminorar al máximo esta problemática, se acuerda:

a) Los importes que por este concepto percibieran los trabajadores al 31 de diciembre de 1996, quedarán consolidados y congelados a nivel personal y por



tanto, fijos en su importe. Estos importes serán redistribuidos en los distintos conceptos que establece la estructura retributiva del presente convenio, según se establece en el artículo 9 del presente convenio.

b) Los trabajadores de nuevo ingreso desde la vigencia del presente convenio no devengarán ningún importe por este concepto.

c) Quedan sin aplicación todos los artículos de Convenio Marco o cualquier otra disposición que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en dicho municipio, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicios públicos de la empresa, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas, trabajos urgentes, periodos puntas de producción, cambios de turnos, sustitución de trabajadores, etc., sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso. Las horas extraordinarias cuya ejecución por parte de los trabajadores será compensada por tiempo equivalente de descanso en los cuatros meses siguientes a su realización, a razón de una hora ordinaria y veinte minutos por cada hora extraordinaria que se realice. Si por necesidades del servicio, la dirección de la empresa estimara que no pueden ser compensadas por dicho tiempo libre, se abonarán en la cantidad de 11,29 euros. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios al Consumo Real de dichos años.

Artículo 33. Plus de turnicidad.

Aquellos trabajadores que de forma sistemática realicen su trabajo en turnos rotatorios percibirán un plus de turnicidad de 7,00 euros mensuales. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios al Consumo Real de dichos años.

Artículo 34. Plus de nocturnidad.

Aquel trabajador, que estando prestando sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, percibirá cuando le toque este último turno la cantidad de



1.50 euros por noche efectiva trabajada. También percibirá este plus de nocturnidad, el personal que se adscriba, previo acuerdo con la empresa, voluntariamente a este turno. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios al Consumo Real de dichos años.

Artículo 35. Plus transporte.

La empresa abonará a sus empleados la cantidad de 100 euros mensuales en concepto de plus de transporte en concepto de compensación o ayuda por los gastos que se ocasionan por el desplazamiento desde su domicilio habitual a los respectivos centros de trabajo.

Artículo 36. Plus penoso.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que trabajen en aguas residuales, percibirán en concepto de penosidad la cantidad consistente en el abono de 28 euros mes. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios al Consumo Real de dichos años.

Artículo 37. Dietas y desplazamientos.

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

Almuerzo o Cena: 10,35 euros.

Habitación: 28.00 euros.

Desayuno: 2,00 euros.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria. Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transportes, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. 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 se abonará a 0.23 euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios



al Consumo Real de dichos años.

Artículo 38. Consumo de agua.

El importe del consumo de agua potable de la vivienda donde resida habitualmente el trabajador, será gratuito, hasta el límite de 10 metros cúbicos mensuales, para todos los trabajadores que vivan en una localidad donde la empresa sea concesionaria del servicio de distribución de agua potable. En el supuesto de que en su domicilio exista contador centralizado en comunidad de vecinos, las Empresas abonarán al trabajador el importe de 10 metros cúbicos al mes.

Capítulo VIII. Cese -movilidad funcional- ascensos.

Artículo 39. Preaviso de cese en la empresa.

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá avisar a ésta con quince días de antelación. En caso de contratos de duración determinada superior al mes, el empresario y el trabajador deberán notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales. Cuando la extinción del contrato de trabajo sea consecuencia de la no superación del período de prueba establecido en el mismo, no existirá la obligación de respetar el referido plazo de preaviso. Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito. En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso señalados para cada grupo para anunciar su cese, se le descontará por la Empresa en la liquidación que se le practique el importe de una cantidad igual al total sus salarios diarios multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo que tiene señalado como preaviso en los párrafos anteriores.

Artículo 40. Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.

Con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos los empleados con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral. También se podrán encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo.

Artículo 41. Ascensos.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional. La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades



organizativas y productivas de la misma podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Capítulo IX. Régimen asistencial.

Artículo 42. Seguro colectivo de accidente de trabajo.

La Empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 12.000 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidentes de trabajo. La prima de este seguro estará financiada en un 100 % con cargo a la Empresa.

Artículo 43. Complemento por accidente de trabajo.

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral tendrán derecho a que la Empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta el 100% de sus devengos fijos mensuales a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Artículo 44. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de incapacidad temporal, y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegara a cubrir la totalidad de los devengos fijos mensuales de convenio, la Empresa completará a partir del día 21 y hasta el día 365 la diferencia existente entre dicha prestación y el 80 % de la base de cotización del mes anterior a la fecha en que fue dado de baja por incapacidad temporal.

Artículo 45. Ayuda al trabajador con hijos minusválido.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, a aquel trabajador que tenga un hijo minusválido total psíquico o físico, la Empresa le abonará una gratificación anual en el mes de diciembre de 90.15 euros, previa presentación del certificado expedido por el Organismo Oficial competente. Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena y que co!lviva con el trabajador. Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios al Consumo Real de dichos años.

Artículo 46. Ayuda escolar.



1.- La empresa abonará unas ayudas de estudio anual para hijos de empleados cuyas bases y cuantía anual para cada curso escolar serán las siguientes:

A	Educación Infantil	18.03 euros
B	Educación Primaria	18.03 euros
C	Educación Secundaria Obligatoria	18.03 euros
D	Ciclo Formativo Grado Medio	30.05 euros
E	Ciclo Formativo Grado Superior	30.05 euros
F	Bachillerato	30.05 euros
G	Universidad, Facultad o Escuela Universitaria	60.10 euros

2.- Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

2.1.- Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de fijo o eventual con más de un año de antigüedad.

2.2.- Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un 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. Perderá por tanto, la opción a la ayuda, quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios de Educación Primaria, que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

2.3.- Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso. Salvo a los empleados que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si han aprobado el curso anterior. El único requisito indispensable para solicitar esta ayuda será de la presentación de la carga de la matrícula del curso para el que se solicita.

2.4.- La edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5. - Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6.- Los alumnos de educación infantil deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

2.7.- Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud certificación del apartado 2.5 y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3.- En la 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.

La ayuda se abonará en la nómina del mes de noviembre.

Para los años 2005 y 2006 se incrementará dicho importe en el Índice de Precios al Consumo Real de dichos años.

Artículo 47. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos y cada uno de los trabajadores. el vestuario adecuado a cada época del año. Las prendas de trabajo se renovarán anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad. El equipo de ropa facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Artículo 48. Responsabilidades familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. se establece una excedencia de un período de 9 meses en concepto de maternidad, 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.

Artículo 49. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresas, serán sometidos a reconocimiento médico. Si las Empresas no tienen médico de Empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por las Empresas. La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

Artículo 50. Prueba de aptitud psicotécnica.

La Empresa podrán someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar.



Artículo 51. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las Empresas, se les 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 que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa. Los Comités de Empresas o Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en las Empresas.

Artículo 52. Cursos externos de formación.

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la Empresa. 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 cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la Empresa.

Artículo 53. Anticipo reintegrable.

La Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 euros. Las condiciones serán las siguientes:

- a.- Para tener derecho a la concesión de estos anticipos. el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa
- b.- La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.
- c.- El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.
- d.- No se podrá solicitar un nuevo anticipo si antes no se hubiese cancelado el anterior si lo hubiese.
- e.- El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.
- f.- No obstante lo expuesto en el apartado al, el personal que esté trabajando en la Empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.





Artículo 54. Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en organizaciones no gubernamentales. Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización del proyecto de cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por el empleado.

Capítulo X. Empleo.

Artículo 55. Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación de regulación en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Capítulo XI. Acción sindical.

Artículo 56. Comité de empresa o delegados de personal.

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

Artículo 57. Competencias.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las competencias que en cada momento establezca la legislación vigente.

Artículo 58. Garantías del comité de empresa o delegados de personal.

1.- Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité o, en su caso, los Delegados de Personal dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose el de reunión a instancias 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 y suscrito por Acta en cada momento correspondiente y comunicado a la Empresa semestralmente. No podrán acumularse en representantes de una misma categoría o área.

2.- Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones,



así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

3.- 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.

4.- Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante los 12 meses siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste 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 Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Artículo 59. Asamblea.

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

2.- La convocatoria, con expresión de orden del día propuesta por los convocantes. Se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

3.- El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

Faltas v Sanciones

Artículo 60. Clase de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas reguladas por este Convenio se clasificarán en leves, graves y muy graves de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 61. Faltas leves.

Son faltas «leves» las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta diez minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada «grave».





- 2.- 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.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4.- Falla de aseo y limpieza personal.
- 5.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «muy grave».
- 7.- No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

Artículo 62. Faltas graves.

Se calificarán como faltas «graves» las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2.- No comunicar con la puntualidad debida las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta “muy grave”.
- 3.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 4.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- 5.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio: si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada “muy grave”.
- 6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
- 7.- La Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8.- La imprudencia en actos deservicios, si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como muy grave.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así





como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10.- La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

11.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, la falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes. o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos. Si como consecuencia de cualquiera de estos hechos se causase perjuicio a la empresa o fuese causas de accidente, esta falta será considerada como muy grave.

12.- Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turnos.

13.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

14.- Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

15.- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

16.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado. Que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

17.- La causa prevista en el primer párrafo de! artículo 58.

18.- La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 63. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses. o veinte durante un año.

2.- La falta de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3.- El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la

empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4.- El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa. o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad judicial.

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9.- Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10.- Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11.- Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su normativa interna.

12.- Los malos tratamientos de palabra u obra o la falla grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.

13.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

14.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

15.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

16.- Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

17.- La simulación de enfermedad o accidente.

18.- Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

19.- Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 58, y en las

segunda, quinta, octava, undécima y decimoquinta del artículo 59.

20.- La reincidencia en falta “grave”, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 64. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por falta leve.- Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por falta grave.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días o despido.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador. haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 65. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 66. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días: las graves. a los veinte días. y las muy graves a los sesenta días. a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 67. Representantes legales.

En el supuesto de fallas graves o muy graves cometidas por los representantes legales y sindicales de los trabajadores, será necesaria la apertura de expediente contradictorio, con el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal

Capítulo XIII. Salud laboral.

Artículo 68. Salud laboral.

Se constituirá, si el centro cuenta con 50 ó más trabajadores un comité de Seguridad y salud en el trabajo compuesto por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa. Las funciones y atribuciones de



dicho comité serán las siguientes:

A) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

B) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

C) Solicitar la colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo. en medidas de protección individuales o colectivas para la Empresa.

D) Ser informados por la dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de Seguridad e Higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del Comité.

E) El comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgos para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la Empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

F) El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

Disposición derogatoria

Disposición derogatoria. El presente convenio colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efectos, a todos y a cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único convenio colectivo de aplicación en el centro de trabajo señalados en el ámbito funcional.

