



CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa SAV-DAMPRIDESA, U.T.E. para su centro de trabajo de la E.D.A.R. Sur-Copero (Código Convenio: 4104312), con vigencia desde el 1 de enero de 2003, al 31 de diciembre de 2005.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la empresa SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. para su centro de trabajo de la E.D.A.R. Sur-Copero, con vigencia desde el 1 de enero de 2003, al 31 de diciembre de 2005.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 31 de enero de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO

COLECTIVO DE LA EMPRESA SAV-DAM-PRIDESA, UTE COPER



Asistentes:**Por la representación empresarial:**

- Antonio Sánchez Sánchez.
- José Antonio Salvador Nadal.
- José Antonio Andrea Pignatelli.

Por la representación Social:

- Manuel Rodríguez de los Santos (UGT).
- José Antonio Gutiérrez Reina (Asesor UGT).
- Rosario Castaño Rodríguez (Asesora UGT).
- Rafael Dorante Tinoco (Asesor UGT).
- Juan Manual Castaño Pérez (CCOO).
- Francisco Javier Baena Burruelo (CCOO).

En Dos Hermanas (Sevilla), siendo las 10.30 horas del día 29 de julio de 2004, se reúnen las personas arriba relacionadas en la representación que se indica, al objeto de proseguir en la negociación del Convenio e intentar el consenso para alcanzar la firma del mismo.

Se desestima por el momento el solicitar al SERCLA su intervención en la negociación, tal como se propuso por la parte empresarial en la última reunión.

Se presenta para su firma el texto del Convenio redactado, al que se le han realizado las siguientes modificaciones finales.

Artículo 42. Complemento Salario Bruto Garantizado.

A las cantidades que el trabajador viniera percibiendo como Asimilación Convenio se le aplicará para los años de vigencia el incremento acordado en el art. 6 de este Convenio Colectivo, formando lo que pasamos a denominar Complemento de Salario Bruto Garantizado.

También se sumará a dicho concepto la diferencia resultante del Plus de Tóxico Penoso y Peligroso (40% Salario Base + Antigüedad).

Tal y como se venía percibiendo en el art. 35 del anterior Convenio, y la aplicación de la nueva fórmula de pago prevista en el presente Convenio, ya que a partir de la firma del actual Convenio este concepto se abonará por jornadas reales trabajadas. El resto resultante en las presentes tablas se lleva a una nueva columna denominada Complemento de Salario Bruto Garantizado (CSBG), de tal forma que el salario bruto en su cómputo anual no sufra ninguna merma.

Este (CSBG) no será objeto de compensación ni absorción.

Visto el texto final que se presenta ambas partes manifiestan su conformidad con el mismo, procediéndose a la firma, para su registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Sin más cuestiones que tratar se levanta la presente acta, siendo las 14.00 horas del día antes señalado. (Siguen firmas.)

CONVENIO COLECTIVO DE SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LA E.D.A.R. SUR COPEROS (SEVILLA)

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E. EDAR Sur Copero y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, y normativa laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

El Convenio afectará a todo el personal que en la actualidad está adscrito al centro de trabajo de SAV-DAM-PRIDESA, U.T.E., en su centro de trabajo de la E.D.A.R. Sur - Copero y al que en lo sucesivo sea contratado por la misma, salvo los casos previstos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por las empresas, al entrar en vigor este Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.

Las normas contenidas en este Convenio afectarán solo a los trabajadores adscritos al centro de trabajo de la E.D.A.R. Sur - Copero y sus infraestructuras

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2003 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2005, entrando en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2003, si bien estos solamente serán exigibles a SAV-DAM-PRIDES, U.T.E., desde el día cinco de mayo de 2003, fecha está en la que dio comienzo la explotación de la E.D.A.R. por parte de SAV-DAM-PRIDES, U.T.E., hasta dicha fecha serán a cargo de la anterior adjudicataria en la explotación, Sociedad Española de Aguas Filtradas, S.A.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente Convenio Colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del Convenio o de sus prórrogas.

Artículo 5. Absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviese su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originados.

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de estas, tengan pactadas individualmente la empresa con sus trabajadores.

Artículo 6. Salarios.

Para los años 2003, 2004 y 2005, y sobre los salarios y estructura salarial reconocida por subrogación producida en fecha 5 de mayo de 2003 se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

Año 2003: Incremento del 3% sobre las tablas del anterior convenio + 200 euros anuales, que se integrarán en el salario base y pagas extras, a razón de 1/16 por mes, lo que asciende a la cantidad de 12,50 euros por cada paga.

Año 2004: IPC nacional previsto para el año 2004 + 0,4 por 100. Al finalizar el año, se revisará el IPC nacional previsto con el IPC nacional real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2004 queden formadas por la suma de las tablas del año 2003 + el IPC nacional real de todo el año 2004 + 0,4 por 100.

Año 2005: IPC nacional previsto para el año 2005 + 0,4 por 100. Al finalizar el año, se revisará el IPC nacional previsto con el IPC nacional real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2005 queden formadas por la suma de las tablas del año 2004 + el IPC nacional real de todo el año 2005 + 0,4 por 100.

Al personal cuya incorporación en la EDAR se ha producido desde fecha 5 de mayo de 2003, y a los cuales se les aplica desde el inicio de su relación laboral los el salario del Convenio Colectivo Nacional de Aguas, se les adecuarán sus percepciones económicas a las tablas salariales adjuntas, operando la absorción y compensación en todos los conceptos salariales que se venían aplicando en sus recibos de salarios hasta la firma del presente convenio colectivo.

El incremento de las retribuciones establecidas para los años 2003 y 2004 y 2005 se aplicarán exclusivamente a los conceptos salariales regulados en este Convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Ordenación del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien se delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir la órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones y actividades se le ordenen dentro del general cometido de sus competencia profesional.

Artículo 8. Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

1. La regulación en la prestación del trabajo vendrá determinada por las leyes, el presente Convenio Colectivo y el contrato de trabajo individual, todo ello con reconocimiento de los deberes generales de colaboración y buena fe que deben regir la citada prestación de servicios, manteniendo los trabajadores los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa

2. Sólo se prestará el trabajo corriente, no obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar trabajo distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de remunerarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones

relacionadas con su contenido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

4. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

Artículo 9. Deberes del empresario.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección colectivos o individuales necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 10. Reclamaciones de los trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlos antes el Jefe de Planta, junto con el representante legal de los trabajadores y el Jefe de Área.

La empresa resolverá estas reclamaciones en el plazo de 10 días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 11. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que actúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a estos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La empresa deberá previamente comunicar esta situación al representante de los trabajadores.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. Trabajos de categoría superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses

durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de categoría.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 13. Trabajos de categoría inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo, al representante legal de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación el trabajador seguirá percibiendo la remuneración y derechos que, por su categoría le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerará a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

La empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de

aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

La decisión de traslado, que implique cambio de residencia, deberá ser notificada por escrito al trabajador, así como al delegado de los trabajadores, con una antelación de treinta días a la fecha de efectividad.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además diste 15 km. o más del centro de trabajo de partida y de residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1. Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, sin implicar cambio de residencia, se devengarán dietas si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas si puede pernoctar en ella.
2. Si su duración es superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. Notificada la decisión de traslado, el trabajador afectado tiene derecho a optar entre el traslado o extinguir en contrato con derecho a indemnización, en caso de ser aceptado, dará lugar a la siguiente compensación:

Se devengará los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres, y cinco dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado, además de una indemnización compensatoria de tres mensualidades de su salario.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederá indemnización alguna.

Artículo 15. Descanso por movilidad.

Por cada tres meses de desplazamiento continuado sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables retribuidos en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe serán por cuenta de la empresa.

El trabajador podrá proponer a la Empresa la distribución de tales días de descanso, pudiéndose pactar individualmente la acumulación de estos días para su disfrute.

Artículo 16. Dietas.

Las dietas son una retribución de carácter extrasalarial que responde a la necesidad de compensar al trabajador los mayores gastos que se producen por el

hecho de tener que efectuar sus comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

1. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
2. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará 17,33 euros de dieta. Para los años 2004 y 2005 este importe se verá incrementado con el IPC nacional previsto para cada unos de los años, con revisión del IPC real.
3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia de desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
4. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador, y en las mismas fechas que estas.
5. El importe de la dieta completa será de 61,90 euros, y la media dieta de 18,5 euros. Para los años 2004 y 2005 este importe se verá incrementado con el IPC nacional previsto para cada unos de los años, con revisión del IPC real.
6. Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las quince o veintitrés horas.
7. Cuando se pueda prever que el desplazamiento pueda ocasionar al trabajador un desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a cuenta.
8. Cuando la jornada laboral se realice fuera de la E.D.A.R. Sur - Copero o sus infraestructuras, se incrementará el haber diario con una hora extraordinaria, salvo en las que corresponda dieta por pernoctar.

Artículo 17. Locomoción.

La empresa está obligada a facilitar medios de locomoción para el desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada laboral o en jornadas extraordinarias, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su trabajo, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 0,18 euros el kilómetro.

Cuando se trate de un desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma abonará el importe de billete de autobús, de ferrocarril en primera clase, de avión en clase turista, o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

Artículo 18. Prioridad de permanencia.

Tienen prioridad para ser los últimos en estar afectados por cualquier desplazamiento a otro centro de trabajo, los representantes de los trabajadores.

Capítulo III. Grupos profesionales y categorías.

Artículo 19. Grupos profesionales y categorías.

Todo el personal de la E.D.A.R. Sur - Copero al que afecta este Convenio Colectivo se clasificará, de acuerdo con su titulación y las actividades desarrolladas, en los siguientes grupos y categorías.

Esta clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las profesiones y categorías enumeradas si no lo requiriese la organización del trabajo, ni es limitativa para futuras categorías que sea necesario crear en el futuro.

Grupo Profesional		Categoría
Grupo I	Personal Titulado y Técnico	Titulado Superior con Jefatura Titulado Superior Titulado de Grado Medio Encargado de Estación Analista de Laboratorio Auxiliar de Laboratorio
Grupo II	Personal Administrativo	Oficial Administrativo Auxiliar Administrativo
Grupo III	Personal Obrero	Oficial de Primera Oficial de Segunda Oficial de Tercera Peón Especialista Peón Ordinario
Grupo IV	Personal Subalterno	Personal de Limpieza

Artículo 20. Definición de los grupos profesionales.

Los trabajadores de la E.D.A.R. Sur - Copero llevarán a cabo sus cometidos bajo los principios de eficiencia, economía, dinamicidad, operatividad y dependencia

jerárquica, sin que esta última coarte la iniciativa personal en el trabajo, siempre y cuando éste se desenvuelva dentro de los parámetros legales y convencionales.

Las funciones de cada grupo que aquí se describen son de tipo general y carácter indicativo, por lo que no deben interpretarse de modo restrictivo o excluyente, pudiendo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, ampliarse o reducirse, tanto los grupos como sus funciones.

I. Personal Titulado y Técnico:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que reúnen los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación las tareas que le sean encomendadas dentro de su especialidad.

Titulado Superior con Jefatura. Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual o inferior categoría.

Titulado superior. Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior.

Encargado de Estación. Son aquellos trabajadores que sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, e interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Analista de Laboratorio. Son aquellos trabajadores que ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales y cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis físicos, químicos o biológicos, con sus correspondientes informes.

Auxiliar de Laboratorio. Son los que colaboran en la realización de los trabajos de carácter técnico que les encomienden los técnicos o titulados de categoría superior a cuyas órdenes directas trabajan.

II. Personal Administrativo:

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales, conocimientos, titulación y experiencia para el desempeño de su oficio, estando capacitados para interpretar y realizar por si mismos las tareas encomendadas.

Oficial Administrativo. Son los empleados que a las órdenes inmediatas del Jefe de Planta, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan

tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina.

Auxiliar Administrativo. Son los empleados que a las órdenes de sus superiores realizan trabajos de tipo administrativo, requiriendo suficiente capacitación para el manejo de máquinas auxiliares de oficina e informática, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, preparación de recibos, costes, cargos y demás trabajos propios de oficina.

III. Personal Obrero:

III.1. Profesionales de Oficio.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales, conocimientos y experiencia en el desempeño de su oficio (electromecánicos, operadores de planta, etc.) estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas. Podrán tener en función de su cualificación la categoría de:

Oficiales de Primera. Son los que poseyendo un oficio (electromecánico, operador de planta, etc.) determinado, lo practican con tal grado de perfección que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller o de las instalaciones de producción. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Oficiales de Segunda. Integran esta categoría aquellos trabajadores (electromecánicos, operadores de planta, etc.) 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 en los talleres o en las instalaciones de producción. Este personal podrá actuar bajo las órdenes del personal de categoría superior, o tener a su cargo personal de categoría inferior.

Oficiales de Tercera. Se considera como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran su oficio (electromecánico, operador de planta, etc.), ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de un superior.

Las especialidades que integran este grupo, aparte de las que por necesidades futuras pudieran incluirse son:

Oficiales Electromecánicos. Son aquellos trabajadores capacitados para efectuar reparaciones y trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo en la máquina fija o móvil, motores, compuertas, válvulas, equipos de bombeo y, en general, en todos los mecanismos existentes en las instalaciones, así como con conocimientos suficientes de electricidad en alta y baja tensión, en taller o "in situ". Deberán interpretar correctamente los planos, croquis y despieces, y conocer correctamente las operaciones adecuadas para el mejor mantenimiento de dichos mecanismos.

Operadores de Planta. Se define como operador de planta al profesional que, según categoría, se encuentra capacitado, por su experiencia o formación adecuada, para la explotación de las Estaciones Depuradoras, entendiendo por explotación entre otras, las tareas propias para mantener en funcionamiento, conservar las zonas y sus equipos y registrar, observar y calcular las condiciones de las instalaciones en cada momento.

III.II. Personal auxiliar.

Son aquellos trabajadores que realizan labores auxiliares y complementarias. Pueden dividirse en:

Peones especialistas. Son aquellos trabajadores dedicados a aquellas actividades que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención.

Peones ordinario. Son aquellos trabajadores que realizan actividades manuales que no requieren entrenamiento ni conocimientos especiales.

IV. Personal subalterno.

Tiene tal carácter el personal que, dentro o fuera de las oficinas de la E.D.A.R. desempeña funciones cuyo cumplimiento requiere solamente una destreza elemental.

A este grupo pertenecen:

Limpiadores. Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de limpieza de los despachos y dependencias de la E.D.A.R., así como del mobiliario y útiles de trabajo, cualquiera que sea su clase y situación.

Artículo 21. Dedicación plena.

Cuando concurren condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, podrán ser aquellos encomendados a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una

óptima productividad de todo el personal.

Capítulo IV. Ingresos y ascensos.

Artículo 22. Ingreso en el trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

Artículo 23. Pruebas de aptitud.

1) La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección práctica y psicotécnica que considere necesarias, para comprobar si su grado de aptitud y su preparación es adecuado a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2) El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa. Asimismo el citado reconocimiento se realiza para proteger de riesgos específicos derivados del puesto de trabajo.

Artículo 24. Período de prueba.

1) Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos: 3 meses

b) Administrativos: 2 meses

c) Personal obrero:

– Profesionales de oficio: 1 mes.

– Resto de Personal: 15 días.

2) Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3) Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento,

el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4) Será nulo el pacto que establezca un período de prueba, cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 25. Ingresos y ascensos.

A) Ingresos: Se estará a lo dispuesto en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores. Será condición precisa para el ingreso poseer la titulación específica que se exija en cada categoría. En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo.

B) Ascensos: El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en una categoría superior, o por necesidades del servicio.

La distribución que existe en la actualidad en la E.D.A.R. Sur - Copero en las distintas categorías es la fijada en el pliego de bases que sirvió para el concurso de adjudicación de la explotación de la EDAR, y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas del siguiente modo:

a) El ascenso del personal del Grupo I, será de libre designación y revocación por la empresa.

b) Los ascensos para cubrir las vacantes del personal de los grupos II y III, re realizarán de la siguiente forma:

1) Superación de las pruebas prácticas y teóricas que se establezcan y realicen por la empresa, a realizar por los distintos aspirantes que opten cubrir el puesto vacante. Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen, la empresa podrá optar, bien por lo establecido en el punto segundo, o por su oferta y contratación en el exterior.

2) De libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal cualquiera que sea el escalafón a que pertenezca.

Capítulo V. Contratación.

Artículo 26. Normas generales.

El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la empresa, se celebrará por escrito con la Dirección de la misma. Serán condiciones aplicables al mismo a falta de pacto expreso, las que se deriven de los trabajos o funciones que, legal o convencionalmente le corresponda al trabajador así

contratado.

Artículo 27. Modalidades de contratación.

La empresa y los trabajadores podrán formalizar cualquier tipo de contrato, debiendo ajustarse a los requisitos que se establezcan en la normativa legal que los regule expresamente o normas que lo sustituyan.

Artículo 28. Clasificación profesional.

El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato en cualquiera de las formas previstas en el presente convenio, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Artículo 29. Cláusula de subrogación.

La Empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, vendrá obligada a la extinción o conclusión del contrato a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándose su antigüedad, salario según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación, que los trabajadores del Centro de Trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue, excepto aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados por interinaje, o por contrato de relevo. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

La empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notificará por escrito en el término de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva adjudicataria y acreditará documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

- 1) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- 2) Fotocopias de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
- 3) Fotocopias de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses.
- 4) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- 5) Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
- 6) Fotocopia de los contratos de trabajo escritos que tengan suscritos los trabajadores afectados.
- 7) Documentación acreditativa de la situación de baja de Incapacidad Temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que lleven en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentren en excedencia, o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros de Trabajo objeto de la subrogación, con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
- 8) Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias antes de producirse el cambio de empresa, disfrutarán de ellas íntegramente en el período establecido con la nueva empresa responsable del servicio. Por ello la empresa saliente obligatoriamente abonará a la empresa entrante, tanto la cuantía económica como las cotizaciones de la Seguridad Social correspondientes a las vacaciones de los trabajadores subrogados, de forma que la empresa entrante concederá sin ningún tipo de merma (ni económica, ni de días, ni de Seguridad Social) las vacaciones a los trabajadores en el tiempo reglamentario pactado.

De igual forma, en el supuesto de que las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas por el trabajador antes de la subrogación, se seguirá el procedimiento establecido en el apartado anterior de este artículo, siendo en este caso la empresa entrante la que liquidará a la empresa saliente.

Artículo 30. Percepciones económicas.

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y estas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extrasalarial.

a) Percepciones económicas salariales:

1. Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.
2. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban condicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo: Personales, como antigüedad, asimilación convenio.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, turnos, tóxico-penoso.

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, pluses de actividad u horas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

b) Percepciones económicas no salariales:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales y plus transporte.
3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 31. Forma de pago.

La liquidación mensual se efectuará el último día de mes. Los días 15 de cada mes se adelantará hasta el 50% del haber mensual a cada trabajador que lo solicite.

Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador.

Artículo 32. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Artículo 33. Antigüedad.

El premio de antigüedad tendrá el carácter de complemento personal de acuerdo con lo establecido en el apartado a) del art. 5 del Decreto de 17 de Agosto de 1.973, calculándose de la forma siguiente:

1. El premio se calculará sobre el salario base que, por categoría, fije el presente Convenio Colectivo en el momento del vencimiento de cada premio anual.
2. El aumento periódico por premio de antigüedad será del 1% del salario base de dichas categorías, para el ejercicio 2003 y del 0,50% para los años sucesivos.
3. El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo, o bien por licencias o excedencia que no tengan carácter voluntario.
4. El premio devengado cada año queda fijo en su cuantía, y se adiciona al importe de los alcanzados en los años anteriores, girando el aumento del premio al vencer el año siguiente sobre el salario base vigente en la fecha de vencimiento del mismo a tenor de la categoría profesional de cada trabajador.
5. La fecha de vencimiento de los premios será el primero de Enero y el primero de Julio de cada año, según el ingreso en la Empresa haya tenido lugar en el primer o segundo semestre de año anterior.
6. El premio de antigüedad se percibirá en cada paga mensual, vacaciones y en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 34. Participación en beneficios.

La participación en beneficios consistirá en un 15 % del Salario Base más antigüedad. Se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 35. Plus tóxico-penoso.

Se establece un plus tóxico-penoso equivalente al 40%, sobre el salario base más la antigüedad el devengo será por día efectivo de trabajo. Se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 36. Plus turnicidad.

Aquellos trabajadores que de forma sistemática realicen su trabajo en régimen de

turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán el plus de turnicidad en los siguientes importes: de 35 euros por mes trabajado en el año 2003; de 38 euros por mes trabajado en el año 2004 y de 40 euros por mes trabajado en el año 2005. Los citados importes se percibirán íntegros cuando el trabajo sea realizado en régimen de turnos durante todo el mes, si la prestación de servicios en régimen de turnos no se realiza durante todo el mes, su percepción será proporcional al tiempo de prestación del trabajo a turnos.

Artículo 37. Plus nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad equivalente al 25% del Salario Base, para aquellos trabajadores que realicen trabajos entre las 23 h. de la noche y las 7 h. de la mañana. El valor del Plus de nocturnidad, para el año 2003, tendrá un incremento del 3% sobre los valores de la tabla vigente hasta la fecha cuya cuantía para el primer año de vigencia es la que figura en la tabla del anexo, calculándose esta sobre ocho días mes y durante once meses.

Para el año 2004, el plus de nocturnidad tendrá un valor de 1.00 euros para todos los grupos profesionales por cada hora trabajada entre las 23.00 horas y las 7.00 horas de día siguiente.

Para el año 2005 dicho importe ascenderá a la cantidad de 1,50 euros por hora en trabajo nocturno.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal recibirá cuatro pagas extraordinarias consistentes, cada una de ellas, en el importe del salario base mensual, incrementado con la antigüedad.

Estas pagas se harán efectivas con las nóminas ordinarias de marzo, junio, septiembre y el 15 de diciembre de cada año.

El devengo de cada una de las mencionadas pagas extraordinarias será trimestral.

Artículo 39. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para todo el personal afecto al presente Convenio, cuya cuantía será la siguiente: 32 euros mes para el año 2003, 35 euros mes para el año 2004, y 38 euros mes para el año 2005, tal y como se refleja en las tablas del anexo.

Dicho plus se percibirá en las once mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

La empresa podrá optar por pagar este plus o establecer un sistema de transporte para su personal.

Será incompatible el proporcionar el medio de transporte y pagar este plus, debiéndose establecer únicamente uno de ellos.

Artículo 40. Retribución vacaciones.

Las vacaciones se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa del presente Convenio, añadiéndose a cada categoría en su caso el Complemento de Salario Bruto Garantizado, la Antigüedad, el Plus Nocturno y el Plus de Turnicidad, estos dos últimos siempre que se trabaje de forma habitual en régimen de turnos.

Artículo 41. Retribución día de navidad, fin de año y año nuevo.

Todo el personal que trabaje los siguientes días:

- Día 24 de diciembre de 15.00 horas a 23.00 horas.
- Día 24 de diciembre de 23.00 horas a 7.00 horas.
- Día 25 de diciembre de 7.00 horas a 15.00 horas.
- Día 31 de diciembre de 15.00 horas a 23.00 horas.
- Día 31 de diciembre de 23.00 horas a 7.00 horas.
- Día 1 de enero de 7.00 horas a 15.00 horas.

Independientemente de su haber diario, recibirá una compensación económica de 90 euros en el año 2003, 95 euros en el año 2004 y 100 euros en el año 2005.

Esta compensación económica se percibirá en la nómina de diciembre.

Dado el carácter eminentemente familiar de las citadas festividades, se procurará establecer un orden rotativo de tal forma que ningún empleado trabaje durante las noches los días 24 y 31 de Diciembre durante más de un año consecutivo.

Artículo 42. Complemento Salario Bruto Garantizado.

A las cantidades que el trabajador viniera percibiendo como Asimilación Convenio se le aplicará para los años de vigencia el incremento acordado en el art. 6 de este Convenio Colectivo, formando lo que pasamos a denominar Complemento de Salario Bruto Garantizado.

También se sumará a dicho concepto la diferencia resultante del Plus de Tóxico Penoso y Peligroso (40% Salario Base + Antigüedad).

Tal y como se venía percibiendo en el art. 35 del anterior convenio, y la aplicación de la nueva fórmula de pago prevista en el presente convenio, ya que a partir de

la firma del actual convenio este concepto se abonará por jornadas reales trabajadas. El resto resultante en las presentes tablas se lleva a una nueva columna denominada Complemento de Salario Bruto Garantizado (CSBG), de tal forma que el salario bruto en su cómputo anual no sufra ninguna merma.

Este (CSBG) no será objeto de compensación ni absorción.

Artículo 43. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Durante el tiempo de duración de este convenio, todas las horas extraordinarias que realice el personal afecto al presente Convenio, serán abonadas en las cuantías fijas e invariables cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, señaladas en el anexo correspondiente de la tabla salarial.

Artículo 44. Guardias.

El personal que realice guardias en la E.B.A.R. de Guadaira, o cualquier otra estación o centro de trabajo, recibirá una compensación económica de 4,20 euros por cada día de guardia en el año 2003 y los incrementos indicados en el art. 6 para los años 2004 y 2005.

Si el servicio a realizar supusiera una prolongación de la jornada de trabajo (tanto en Guadaira o en la E.D.A.R. de Copero), que alcanzara el horario normal de desayuno, comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del Encargado no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa abonará los gastos de desayuno, comida o cena según corresponda.

El sistema de guardia irá rotando alternativamente durante los 12 meses del año entre todo el personal que voluntariamente se adscriba al mismo, en caso de no cubrirse de forma voluntaria el servicio será obligatorio para todos los oficiales de mantenimiento.

Las horas se contarán a todos los efectos desde la llamada hasta la salida del lugar de trabajo, abonándose los kilómetros desde su domicilio o en su defecto 50 km.

Artículo 45. Trabajo en domingos y festivos.

Se establece un plus cuyo importe queda fijado en la cantidad de 12 euros por domingo o festivo efectivamente trabajado, con efectos de aplicación desde el mes de enero de 2004; para el año 2005 el plus tendrá el incremento previsto en

el art. 6 del presente convenio.

Capítulo VII. Régimen de trabajo.

Artículo 46. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.752 horas en cómputo anual, para el año 2003, 1.744 horas para el año 2004 y 1.736 horas para el año 2005.

Artículo 47. Calendario laboral.

Serán consideradas como festivas las doce fiestas reflejadas en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía», más las dos fiestas locales de Sevilla, capital.

La empresa elaborará el calendario laboral, procurando concordar la propuesta del delegado de personal con las necesidades del servicio.

El cuadrante se realizará y comunicará al personal con un mes de antelación.

En caso necesario la Empresa podrá modificar el cuadrante previsto, previa comunicación al delegado de personal.

Siempre que no se altere el normal desenvolvimiento del turno, los trabajadores previa comunicación y aceptación de la dirección, lo podrán intercambiar.

Artículo 48. Prolongación de jornada.

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Si la prolongación superase en media hora la jornada diaria del trabajador, siempre que sea previsible que el trabajo va a continuar y así resulte de hecho, la empresa estará obligada a proveer de comida al mismo o, en su caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo será considerado a todos los efectos por tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador prestará más de doce horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 49. Vacaciones.

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales o el número de días proporcionales si su antigüedad es inferior a un año.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de vacaciones antes del 31 de enero. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en el tablón de anuncios durante el mes de Febrero.

En lo relativo a su disfrute se procurará que se realice de forma ininterrumpida, no obstante, 15 días de los cuales, deberán disfrutarse, si el trabajador lo desea, en el período de Junio a Septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute.

A la hora de acordar con la empresa la fecha de disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

En el caso en que coincidan dos o más trabajadores en la misma petición en la fecha de vacaciones y en caso de no ponerse de acuerdo, se adjudicará mediante sorteo.

La empresa, junto con el delegado de personal establecerá el sistema de turnos para el disfrute de vacaciones los cuales serán rotatorios.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre en proporción al tiempo trabajado.

A los efectos de que, durante el disfrute de vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

Artículo 50. Licencias.

Cualquier trabajador de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo, previo aviso y posterior justificación, teniendo derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Dos días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo.

— Quince días por matrimonio.

En todo lo no estipulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de cinco días naturales, la baja facultativa correspondiente o, en su defecto, justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

Artículo 51. Descansos.

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora. Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas.

En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Artículo 52. Cumplimiento de deberes de carácter público.

Se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 d del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo).

Artículo 53. Excedencia.

En materia de excedencia, se estará a lo regulado en el art. 46 del E.T. (R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo).

Artículo 54. Permiso de estudio.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 55. Festivos.

El personal que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada y por el mismo concepto establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, las cantidades que resulten de multiplicar el precio por hora festiva

que figura en el anexo para cada categoría, por el número de horas efectivamente trabajadas.

Se considerarán a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional como a las fiestas locales.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones.

Artículo 56. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia a : leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 57. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado y superiores a 10 minutos.
2. La no comunicación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio.

Artículo 58. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad transitoria o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse a uso de los

medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros compañeros.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

11. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

12. No advertir en los partes de trabajo, de cualquier anomalía o avería que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

13. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo productivo de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como muy grave.

14. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 59. Faltas muy graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante

el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos, de forma intencionada, en cualquier material, herramienta, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5. La embriaguez y lo toxicomanía puntual durante el trabajo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. Los malos tratos de palabra y obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

8. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

9. La desobediencia continuada o persistente.

10. El abandono del puesto de trabajo, especialmente en puestos de mando, responsabilidad o turno, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 60. Sanciones: Aplicación.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

c. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

B) Faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b. Despido.

Artículo 61. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado (y al delegado de personal), expresando las causas que la motivaron.

Artículo 62. 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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX. Seguridad y salud.

Artículo 63. Principios generales.

La empresa manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Todo el personal afectado por el presente convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la UTE a través de sus Servicios Técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

Para la el nombramiento del Delegado de Prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el desarrollo de la citada función no supone aumento de crédito horario, que será el conferido para la representación general en el Estatuto de los Trabajadores.

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 64. Reconocimientos médicos.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha revisión se realizará en horas de trabajo, excepto causas justificadas.

Capítulo X. Régimen asistencial.

Artículo 65. Naturaleza del régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio tiene naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 191 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo de 20 de Junio de 1.994.

Artículo 66. Incapacidad temporal.

En el caso de I.T. derivada de accidente laboral, enfermedad o accidente no laboral quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos:

Salario Base, Antigüedad, Participación en Beneficios, Plus Tóxico-Penoso, Plus Nocturno (6 noches para personal de trabajo a turnos), Plus Turnicidad y Complemento Salario Bruto Garantizado. En este caso, así mismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose el 100%.

Dicha garantía del 100%, se alcanzará completando la empresa las prestaciones de la Seguridad Social.

Si en el futuro la Seguridad Social, redujese los porcentajes de prestaciones por I.T., la Empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencia entre el 100% y el porcentaje vigente el 1 de Enero de 1.996, por prestaciones de la Seguridad Social por I.T. sobre los conceptos salariales arriba indicados.

La Empresa únicamente pagará la diferencia entre la prestaciones de la Seguridad Social por I.T. y el 100%, de los conceptos anteriormente mencionados a partir del primer día y hasta la fecha en la que el trabajador pase a percibirlo del I.N.S.S. (18º mes).

Artículo 67. Ayuda escolar.

La empresa concederá a los trabajadores afectos al presente convenio que tengan hijos a su cargo comprendidos entre los 3 y los 25 años y estén realizando estudios oficiales, ayudas económicas que consistirán en 100 euros al año por hijo para el año 2003, 105 euros para el año 2004 y 110 euros para el año 2005. Será obligatorio presentar fotocopia del libro de familia (o certificado de convivencia) y certificado oficial de matrícula del centro.

Dichas ayudas serán abonadas en el recibo de salarios del mes siguiente a la presentación de la documentación acreditativa.

Artículo 68. Prendas de trabajo.

A todo el personal de mantenimiento y relevo se les proveerá de un uniforme de invierno y otro de verano, el uniforme de invierno estará compuesto de una chaqueta corta o cazadora, un pantalón, una camisa, un chaleco de lana, un par de zapatos (o los que sean necesarios previa entrega de los anteriores), dos pares de calcetines y un anorak. El uniforme de verano compuesto por una camisa, un pantalón y dos pares de calcetines. Además se les entregará un par de botas de seguridad. También se proveerá a este personal, cada dos años, de un equipo de agua completo, incluyendo las botas de agua de seguridad.

La empresa entregará el vestuario adecuado para cada época del año, fijándose las fechas del 1 de Abril y el 1 de Octubre para esta entrega a excepción del anorak que se entregará cada dos años.

Si por motivo de sus funciones el trabajador necesitase otro tipo de ropa, se le dotará individualmente.

Artículo 69. Seguro de accidente.

Todos los empleados disfrutarán de un seguro colectivo de accidentes, con riesgo cubierto durante la jornada laboral incluido el tiempo «in itinere» y un capital asegurado de 24.040,82 euros por empleado en caso de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez.

Artículo 70. Jubilación.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

a) Jubilación voluntaria anticipada.

Los trabajadores que hayan cumplido 60, 61, 62, 63 años y que no tengan 65 años cuando soliciten la jubilación, y lleven al servicio de la empresa 10 ó más años, tendrán derecho al plus de jubilación siguiente :

A los 60 años: 6.250.00 euros.

A los 61 años: 5.625.00 euros.

A los 62 años: 5.000.00 euros.

A los 63 años: 4.375.00 euros.

Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Junio, estableciéndolo como un derecho al trabajador y obligación por parte de la empresa.

Capítulo XI. Derecho de representación colectiva.

Artículo 71. Órganos de representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración los trabajadores participan en la empresa a través del órgano de representación contemplado en el presente convenio.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales, acumulables en no más de treinta, para el ejercicio de sus funciones como representantes de los trabajadores. Estos deberán de comunicar y justificar a la dirección la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria, que permita la cobertura de servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente los representantes de los trabajadores intercambiarán información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo del programa de acción social.
- Locales de reunión.
- Ascensos.
- Adecuación de los puestos de trabajo.
- Salud laboral.
- Cuadrante, vacaciones, horas extras.

Los representantes de los trabajadores tendrá libre acceso para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

Artículo 72. Locales de reunión.

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por el Delegado de Personal, siendo éste el responsable de su orden.

Artículo 73. Derecho de asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el delegado de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 horas indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos, se requerirá el voto de la mayoría simple de los trabajadores existente de acuerdo con lo establecido en el Artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

Disposición transitoria

Novación de devengos

A la firma del presente convenio los conceptos retributivos Plus Complementario o Complemento Personal, pasarán a llamarse, Complemento de Salario Bruto Garantizado.

Disposición final

Primera. Comisión de interpretación y vigilancia.

Se acuerda una Comisión paritaria para dirimir las cuestiones que deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta comisión estará integrada por dos miembros, uno designado por la empresa y otro designado por los trabajadores.

La comisión paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

Para la solución extrajudicial de conflictos laborales, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Segunda. Vinculación a la totalidad.

Este convenio constituye un todo orgánico, único e invariable, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal (cara a su aplicación práctica), deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo, este quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.



ANEXO I											
TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO EDAR COPERO 2003											
	SAL. BASE MES	P. BENEFICIOS MES	P. TOX. PEN. MES	CSBG	P. TRANSPORTE MES	VACACIONES	P. EXTRA	TOTAL AÑO	P. NOCTURNO ANUAL	H. EXTRAS NORMALES	H. EXTRAS FESTIVAS
GRUPO I											
PERSONAL TÉCNICO											
Titulado Sup. con Jefatura	722,02	108,30	173,28	115,53	32,00	1.151,13	722,02	16.701,64			
Titulado Sup. sin Jefatura	666,73	100,04	160,07	106,70	32,00	1.065,74	666,73	15.456,90			
Encargado de Estación	661,03	99,15	158,65	105,74	32,00	1.056,59	661,03	15.323,30			
Analista	635,74	95,36	152,57	101,73	32,00	1.017,40	635,74	14.751,76			
Auxiliar	575,38	86,31	138,10	92,05	32,00	923,84	575,38	13.387,60			
GRUPO II											
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
Oficial Administrativo	645,58	96,84	154,94	103,29	32,00	1.032,65	645,58	14.974,12			
Auxiliar Administrativo	602,47	90,37	144,59	96,40	32,00	965,83	602,47	13.999,84			
GRUPO III											
PERSONAL OBRERO											
Oficial de Primera	590,89	88,63	141,82	60,20	32,00	913,54	590,89	13.326,04		8,65	12,36
Oficial de Segunda	550,94	82,64	132,22	56,28	32,00	854,08	550,94	12.452,72	36,23	7,92	11,32
Oficial de Tercera	544,09	81,61	130,58	55,58	32,00	843,86	544,09	12.302,68	35,78	7,73	11,02
Peón Especialista	538,61	80,79	129,26	54,82	32,00	835,48	538,61	12.180,20	35,42	7,58	10,83
Peón	521,56	78,23	125,18	53,18	32,00	810,15	521,56	11.808,04	34,29	7,24	10,31
GRUPO IV											
PERSONAL SUBALTERNO											
Personal Limpieza	521,56	78,23	125,18	53,18	32,00	810,15	521,56	11.808,04		7,24	10,31

ANEXO I											
TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO EDAR COPERO 2004											
	SAL. BASE MES	P. BENEFICIOS MES	P. TOX. PEN. MES	CSBG	P. TRANSPORTE MES	VACACIONES	P. EXTRA	TOTAL AÑO	P. NOCTURNO ANUAL	H. EXTRAS NORMALES	H. EXTRAS FESTIVAS
GRUPO I											
PERSONAL TÉCNICO											
Titulado Sup. con Jefatura	741,37	111,21	176,63	118,30	35,00	1.182,51	741,37	17.155,65			
Titulado Sup. sin Jefatura	684,81	102,72	163,15	109,26	35,00	1.094,94	684,81	15.878,58			
Encargado de Estación	678,75	101,81	161,72	108,30	35,00	1.085,58	678,75	15.741,96			
Analista	652,78	97,92	155,52	104,17	35,00	1.045,39	652,78	15.155,86			
Auxiliar	590,80	88,62	140,76	94,26	35,00	949,44	590,80	13.756,42			
GRUPO II											
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
Oficial Administrativo	662,89	99,43	157,94	105,77	35,00	1.061,03	662,89	15.383,93			
Auxiliar Administrativo	618,62	92,79	147,39	98,71	35,00	992,51	618,62	14.304,55			
GRUPO III											
PERSONAL OBRERO											
Oficial de Primera	606,73	91,01	144,55	61,64	35,00	938,93	606,73	13.494,11		8,86	12,66
Oficial de Segunda	565,71	84,86	134,78	57,63	35,00	877,98	565,71	12.798,58	1,00 hora	8,11	11,59
Oficial de Tercera	558,67	83,80	133,11	56,91	35,00	867,49	558,67	12.644,53	1,00 hora	7,92	11,28
Peón Especialista	553,05	82,94	131,76	56,14	35,00	858,91	553,05	12.519,15	1,00 hora	7,76	11,09
Peón	535,54	80,33	127,58	54,46	35,00	832,91	535,54	12.137,13	1,00 hora	7,41	10,56
GRUPO IV											
PERSONAL SUBALTERNO											
Personal Limpieza	535,54	80,33	127,58	54,46	35,00	832,91	535,54	12.137,13		7,41	10,56