

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS AÑOS 2004 AL 2006 DE LA EMPRESA MIXTA DE SERVICIOS MUNICIPALES DE EL EJIDO, S.A., (ELSUR)

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2004 al 2006 de la EMPRESA MIXTA DE SERVICIOS MUNICIPALES DE EL EJIDO, S.A., (ELSUR), expediente 0125, código convenio 0401510, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 8 de marzo de 2004.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO

ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELSUR PARA LOS TRABAJADORES NO SUBROGADOS.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1

El presente Convenio tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Mixta de Servicios Municipales de El Ejido, S.A., en adelante ELSUR, y los trabajadores que se definen en el artículo siguiente.



Artículo 2. Ámbito Personal

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa ELSUR; asimismo será de aplicación a los que se incorporen a la plantilla de ELSUR con posterioridad a la firma del mismo.

Este Convenio no es de aplicación a aquellos trabajadores que en diciembre de 1.995 fueron subrogados del Ayuntamiento de El Ejido.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá una duración de tres años, es decir desde el 1 de enero de 2004 hasta 31 de diciembre de 2006.

En el supuesto de no mediar denuncia del presente Convenio con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, se entenderá prorrogado el mismo por periodos anuales en todos los conceptos, salvo el económico, que se aplicará estrictamente una subida salarial en el mismo porcentaje de incremento de I.P.C.

Denunciado el Convenio Colectivo, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha de vencimiento del

Convenio o en su caso, de la prórroga. Hasta la firma del nuevo Convenio mantendrá su vigencia el anterior.

3-1. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá como objeto la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio que estará integrada por dos miembros representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando una de las partes lo solicite mediante escrito, en el que se harán constar los asuntos a tratar, que se reunirá en el plazo de siete días desde la fecha de la convocatoria. Cada parte, previa comunicación a la contraria, podrá designar a un asesor que asistirá a dichas reuniones con voz pero sin voto.

3-2. Garantías "ad personam".

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente "ad personam".

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que vengan

establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

3-3. Vinculación a la Totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que por la jurisdicción competente anulase o invalide alguno de sus pactos. De darse tal supuesto las partes signatarias se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días desde la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la mencionada firmeza, las partes no alcanzasen acuerdo alguno, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

3-4. Compensación y absorción de mejoras.

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 4.

La contratación del personal y la organización del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la empresa. En uso de dichas facultades la empresa podrá aplicar el régimen de faltas y sanciones que se detalla en el presente Convenio.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (2002-2004).

Artículo 5. Prestación Del Trabajo

La empresa estará obligada a informar a todos sus trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo, así como a poner al alcance de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio los medios precisos para que estos puedan

realizar su trabajo en condiciones suficientes de actividad, higiene y seguridad, en cumplimiento siempre de la normativa vigente en la materia.

Asimismo, los trabajadores están obligados a emplear los medios y medidas que a este efecto ponga su disposición la empresa.

Artículo 6. Clasificación Funcional Y Profesional De Los Trabajadores

Los trabajadores que prestan su actividad en Elsur, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Esta clasificación se realizará por las tareas y funciones básicas más representativas que en cada caso desempeñen los trabajadores.

El personal será clasificado en:

A).- Personal operario, distinguiéndose las siguientes categorías:

- Capataz
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª
- Especialista
- Peón

B).- Personal empleado.

Dentro del personal operario, se encuadran las siguientes categorías:

a).- Capataz.- Es el trabajador, con conocimientos suficientes de la actividad que se haya de forma inmediata frente al equipo de trabajadores, organizando, distribuyendo y ejecutando directamente los trabajos.

b).- Oficial.- Es el trabajador que tiene el dominio del oficio, bajo supervisión, ejecutando labores propias de su actividad con iniciativa y responsabilidad, requiriéndose en su formación la titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

c).- Especialista.- Es el trabajador que se dedica a funciones concretas y determinadas de su oficio, que exigen práctica y especial habilidad, así como

atención en los trabajos a realizar.

d).- Peón.- Es el trabajador que realiza aquellas tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o a la experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Dentro del personal empleado, se encuadran las siguientes categorías:

a).- Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador que efectúa tareas administrativas que por su sencillez y características son repetitivas o rutinarias, requiriéndose una formación equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

b).- Oficial Administrativo.- Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad domina el trabajo del Area Funcional con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o formación específica en el puesto de trabajo.

c).- Encargado.- Es el trabajador que, poseyendo conocimientos suficientes de la actividad, así como conocimientos administrativos y técnicos, bien por razón de su titulación o bien adquiridos en el ejercicio de su desarrollo laboral, se haya al frente del equipo de trabajadores, ostentando el mando sobre ellos, así como organizando y distribuyendo los trabajos y control de los rendimientos, bajo las órdenes del personal técnico o Dirección.

d).- Titulado Medio.- Es el trabajador que realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica, requiriéndose Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

e) Titulado Superior.- Es el trabajador que realiza funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.



Se incluyen también en esta categoría, funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión; funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica, requiriéndose titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Capítulo III. Régimen de Trabajo

Artículo 7. Calendario Laboral

En el mes de diciembre se negociará el calendario laboral anual del año siguiente, estableciéndose en él los días festivos.

Artículo 8. Jornada Laboral

Se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1752 horas efectivas de trabajo.

La jornada laboral se fija en dos modalidades:

A) Personal operario:

1. De lunes a viernes de 7'50 a 15'30 horas.
2. Durante los meses de julio, agosto y septiembre el horario será de lunes a viernes de 7'20 a 15 horas.

B) Partida para el personal de oficinas con las siguientes puntualizaciones:

1. Jornada única de 1 de junio a 16 de septiembre.

Se hace constar que en el caso de producirse una reducción de jornada en el Convenio Estatal de Aguas, como ha venido ocurriendo en años anteriores, dicha reducción se aplicaría de modo inmediato.

En caso de resultar un exceso de horas en el cálculo del calendario laboral, se negociará con el Comité de Empresa, su compensación.

El personal de oficio puede realizar guardias localizadas de lunes a viernes, desde las tres de la tarde a las ocho de la mañana del día siguiente, y de 24 horas los sábados, domingos y festivos, con su consiguiente remuneración.



Artículo 9. Pausa Laboral

Se establece una pausa de 20 minutos para aquéllos que tengan jornada intensiva o para los que tengan jornada partida, cuando ésta sea superior a cinco horas.

Artículo 10. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Para su retribución se aplicará la siguiente fórmula:

S.B. medio por categoría año = S.B. mes

14 meses

S.B. mes = S. B. día

30 días

S.B. día x 7 (horas diarias de trabajo) = S.B. semanal

S.B. semanal = Hora normal

40 horas

Para su retribución se optará por la Empresa entre abonarlas con incremento sobre la hora ordinaria no inferior al 75%, o compensarlas por tiempos de descanso retribuido.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente.

Artículo 11. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 22 días laborables, en los términos legalmente establecidos (o parte proporcional en contratos inferiores a un año).

Como medida de mejora social se aumentan los días de vacaciones según años de servicio de acuerdo a la tabla siguiente:

. 20 años de servicio:	1 día
. 25 años de servicio:	2 días

Si por necesidades del servicio a un trabajador se le propone la interrupción de sus vacaciones, se le compensará con 2 días de vacaciones más por cada día de interrupción de sus vacaciones, hasta un máximo de 5 días de compensación.

En caso de enfermedad y previa presentación del parte de baja correspondiente, se interrumpirá automáticamente el periodo de vacaciones, reanudándose a la presentación del parte de alta.

Artículo 12. Licencias Y Permisos Retribuidos

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo podrá ausentarse del trabajo, previo aviso, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

- a) Por contraer matrimonio o formación de pareja 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, hospitalización de parientes, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta 2º grado de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos) o afinidad (suegros y hermanos políticos):
 - 2 días cuando sea en la misma localidad de menos de 100 kms.
 - 4 días en distinta localidad distante mas de 100 kms.
- c) Por hospitalización de hijos en edad pediátrica, 3 días, con un límite de 2 veces al año.
- d) Por traslado de domicilio un día natural si no implica cambio de localidad y 2 días naturales si lo implica.
- e) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración. Excepcionalmente podrá concederse el día anterior/posterior cuando el lugar de examen así lo justifique.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, se establece el siguiente orden de disfrute de licencias:
 - v Los días que por este concepto correspondan.
 - v Las vacaciones anuales.



v Posible concesión de licencia retribuida especial previo estudio de caso concreto y la constatación de que el trabajador es el único familiar que puede atender al enfermo.

Si agotadas las licencias anteriores, se produce el fallecimiento, se concederá el número de días que por este concepto se establece en este mismo artículo.

Artículo 13. Licencias No Retribuidas

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá disponer de hasta tres meses anuales de licencia no retribuida. Se solicitará dicha licencia con una antelación mínima de 15 días, mediante escrito dirigido al área de Gestión de personal, debiendo contestar la empresa, motivando su resolución en un plazo no superior a diez días.

Será potestad de la empresa la concesión de dicha licencia, debiendo concurrir circunstancias extremas para dicha concesión.

Artículo 14. Excedencia

Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrán derecho a que se le reconozcan la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El trabajador interesado deberá solicitarla con un mes de antelación.

Artículo 15. Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral. Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



En el supuesto de que la trabajadora se encuentre disfrutando de permiso de lactancia, podrá acumular la hora de lactancia (retribuida) a la reducción de jornada aquí regulada.

Tendrá el mismo derecho a una reducción de al menos un quinto y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Excedencia por cuidado de familiares

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo IV. Régimen Económico

Artículo 16. Retribuciones



1. **Sueldo base.**- Se encuentra recogido en el Anexo III del presente convenio.

1.1 Revisión anual.-

Para el año 2004 Incremento del IPC real + 0,7 puntos

Para el año 2005 Incremento del IPC real + 1 punto

Para el año 2006 Incremento del IPC real + 1,25 puntos.

Paga única de 150 € a la firma del Convenio.

1.2 Retribuciones complementarias

A) Personales

Complemento de antigüedad

Los trabajadores tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculado desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistente en el 1% cada año sobre su salario anual. Este complemento no será ni absorbible ni compensable en ningún caso.

B) No salariales

Quebranto de moneda:	1 € / día de asistencia
Plus de transporte:	2 € / día de asistencia
Plus Tóxico/penoso/peligroso:	90 € mensuales

Artículo 17. Pagas Extraordinarias

Se fijan dos gratificaciones extraordinarias para los trabajadores afectados por este convenio que serán:

- **Verano y Navidad.** 30 días de salario base + antigüedad.

Su pago se realizará, la de Navidad el 22 de diciembre de cada año, y la de verano junto con la nómina del mes de junio.

Capítulo V. Derechos Sociales. Salud Laboral

Artículo 18. Salud Laboral

Será objetivo básico, tanto de la empresa como de los trabajadores, preservar la salud de estos en el trabajo y prevenir accidentes laborales, a través del



desarrollo integral de una gestión adecuada en materia de seguridad e higiene en el trabajo, potenciándose en especial la acción preventiva a través del análisis de riesgos.

A la entrada en vigor del presente Convenio se creará el Comité de Salud Laboral.

Serán funciones del Comité:

- Controlar el cumplimiento de las normas establecidas para los trabajadores en materia de salud laboral.
- Coadyuvar al cumplimiento de lo legislado en materia de Salud Laboral.
- Organizar campañas de formación y sensibilización.
- Investigar las causas de accidentes e incidentes laborales.
- Dar cuenta al órgano competente, ante la presencia de riesgos graves o leves para la integridad física o psíquica de los trabajadores.
- Proponer la adopción de medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de riesgo.

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio deberá pasar un reconocimiento médico anual y voluntario por cuenta de la empresa y dentro del horario de trabajo, que será llevado a cabo por los servicios médicos de la Mutua que la empresa tenga suscrita.

Los trabajadores mayores de 50 años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

Artículo 19. Complementos por Incapacidad Laboral Transitoria

a) El trabajador que cause baja en situación de I.T por accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral, percibirá con cargo a la empresa un complemento salarial a la prestación de Seguridad Social por dicha situación hasta igualar el cien por cien de todas sus retribuciones que venía percibiendo en el mes anterior a su baja. Dicho complemento se percibirá a partir del primer día de la baja y hasta la finalización de la misma.

b) En caso de I.T derivada de enfermedad común, la empresa completará la prestación percibida por el trabajador hasta el 100 a partir del 8º día de la baja. Entre los días 1 y 3 de la baja, inclusive, la empresa abonará una cantidad equivalente al 50% del salario base más la antigüedad de ese periodo.

Artículo 20. Uniformidad





Ver Anexo I

Artículo 21. Fondo de Acción Social

Al quedar suprimido el contenido de este artículo por la desvinculación del personal con la política de personal de Abengoa, el nuevo contenido será negociado antes del 31 de diciembre de 2004.

Artículo 22. Seguro De Accidentes

La empresa suscribirá un seguro de accidentes: muerte o invalidez total, absoluta o gran invalidez. para sus trabajadores de 30.000 €

Artículo 23. Asistencia Jurídica

Por la empresa se designará a su cargo la defensa de los empleados que, como consecuencia del ejercicio de su trabajo, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la Sentencia dolo del trabajador y asimismo salvo renuncia expresa del propio interesado o sea la empresa la parte demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

La empresa garantizará la adscripción del trabajador que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurran dolo o mala fe del trabajador. Dicha adscripción conllevará la conservación de las retribuciones básicas que el empleado venía percibiendo, y el grado personal consolidado. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Las que corresponden al Convenio Colectivo Estatal de la Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Artículo 24. Régimen De Faltas Y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 25. Clasificación De Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia,



trascendencia e intención en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 26. Son faltas “leves” las siguientes

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
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. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 26. Se Clasificarán Como Faltas “Graves” Las Siguietes

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 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. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebrante de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.





7. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.
8. 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.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad o de la causa prevista en el párrafo octavo de artículo anterior, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo anterior.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia y 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.
15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo anterior produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 27. Se Considerarán Como Faltas “Muy Graves, Las Siguietes

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis

meses o veinte durante un año.

2. La falta injustificada 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 ala 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, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con élla.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro 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. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de

cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 25 y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 26.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo anterior se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.

21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 28. Régimen De Sanciones Y Procedimiento Sancionador

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

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, estas se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 29. Graduación De Las Sanciones

Las sanciones que la empresa podrá 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 de hasta dos 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 a sesenta días o despido.

Artículo 30. Prescripción



La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

a. Faltas leves:	3 meses
b. Faltas graves:	6 meses
c. Faltas muy graves:	1 año

Capítulo VII. Garantías Sindicales

Artículo 31. El Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal afectado por el presente Convenio, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según establece la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Todos los miembros del comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los delegados sindicales electos de la misma candidatura podrán proceder a la acumulación de las citadas horas en los términos establecidos en la Ley 9/1987 de 12 de mayo.

Con cargo a la reserva de 20 horas mensuales, los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de facilidades necesarias para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación al Jefe de Área correspondiente, con la antelación suficiente para proceder a la cobertura adecuada del servicio.

No se computarán las horas que se realicen por intereses de la empresa en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación colectiva

Artículo 32. Derechos Sindicales

El Comité de Empresa tiene derecho a recibir información sobre:

- a) Todos los asuntos de personal.



b) Todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves y graves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

c) En materia de contratación laboral, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, que reúna las condiciones dignas en el que pueda desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre si y comunicarse con sus representantes y sus representados.

La empresa facilitará el que los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del Comité de Empresa.

Artículo 33. Garantías Personales

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia a interesado regulado en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional y laboral, sin más limitaciones que las previstas en la Legislación Civil y Penal.

c) El Comité de Empresa podrá ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

d) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del empleado en el ejercicio de su representación.

e) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente del desempeño de su representación.

Artículo 34. Derecho De Huelga

La empresa reconocerá el Derecho de huelga del personal en los términos previstos en la Constitución y en el resto de las Disposiciones legales vigentes sobre esta materia.





Artículo 35. Derecho De Reunión

Están legitimados para convocar una reunión:

A) Las organizaciones sindicales.

B) El Comité de Empresa.

C) Cualesquiera de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

Las reuniones-asambleas en el centro de trabajo se autorizarán dentro de la jornada laboral siempre que se refieran a la totalidad del colectivo.

Para la celebración de las asambleas referidas será preciso que el órgano convocante eleve al órgano competente en materia de personal, orden del día y notificación de fecha y hora de celebración con una antelación de 72 horas como mínimo.

Disposición Final

Se hace constar que en lo no previsto en este Convenio, se estará en lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Anexo I Uniformidad

Artículo 1.

Todo el vestuario que se relaciona a continuación será de uso obligatorio en los diferentes servicios para el personal operario.

Las prendas que conforman el uniforme de trabajo no podrán ser utilizadas fuera de la jornada habitual de trabajo.

Artículo 2.

La ropa de verano se entregará antes del mes de abril y la de invierno antes del mes de octubre de cada año.

La entrega del vestuario será anual debiendo ajustarse en su diseño y calidad a la Ordenanza de Seguridad e Higiene en función del trabajo que hayan de realizar los usuarios.

Artículo 3.

Como regla general la uniformidad debe llevar emblema de la empresa.





El número de prendas a entregar será el siguiente:

Invierno:

Un par de calzado reglamentario

Dos pantalones.

Dos camisas

Una chaquetilla (bianual)

Verano:

Un par de calzado reglamentario

Dos pantalones

Tres camisas.

También se dotará de chaquetón impermeable y botas de agua cada tres años al personal que realice tareas en el exterior.

Para los electricistas las prendas de trabajo que les correspondan serán aislantes.

Para las limpiadoras batas y calzado adecuado.(dos por temporada).

Anexo II

Artículo 1. Relación De Actividades Tóxicas, Penosas O Peligrosas.

Se consideran actividades tóxicas, penosas o peligrosas las siguientes:

- El tratamiento con productos químicos para la desinfección de las aguas, tales como el hipoclorito sódico o cálcico.
- El tratamiento con herbicidas para controlar la proliferación de malas hierbas en zonas acotadas. Depuradoras, Depósitos, etc...
- Las limpiezas de redes de alcantarillado, fosas sépticas, estaciones de impulsión de residuales.
- La remodelación de cámaras de llaves en estaciones de impulsión.
- El mantenimiento de la Depuradora (limpieza de filtros, desbastes, decantadores, etc....)
- Aquellas actividades que conllevan la manipulación y aplicación de productos





fitosanitarios, tales como herbicidas, fungicidas, insecticidas, etc...

Artículo 2. Cobro del plus

Para aquellas actividades englobadas en este epígrafe, pero que se realizan de modo esporádico por otro personal no sujeto a esta relación, el importe del plus será el correspondiente a la parte equivalente a las horas realizadas.

Anexo III

Tablas de Niveles y Remuneraciones Año 2004

Personal de Oficinas	Salario Base año
Titulado Superior	23.365
Titulado Medio	21.858
Oficiales Técnicos y Administrativos	14.066
Auxiliares Administrativos	13.282

Personal Operario	
Encargado	18.587
Capataz	18.289
Oficial 1ª	15.935
Oficial 2ª	14.951
Oficial 3ª	14.032
Especialista	12.836
Peón	12.490





Enero							Febrero							Marzo						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2							
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	8	9	10	11	12	13	14
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	15	16	17	18	19	20	21
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	22	23	24	25	26	27	28
														29	30	31				
Abril							Mayo							Junio						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
Julio							Agosto							Septiembre						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4						1	2			1	2	3	4	5
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												
Octubre							Noviembre							Diciembre						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
12	13	14	15	16	17	18	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31		





ELSUR														Calendario Laboral para Operarios año 2004													
Sábados y Domingos Fiestas Locales Fiestas nacionales Fiestas autonómicas Días no laborales Puente														Horario (Lunes a Viernes) De 7,50 a 15,30 Horario Verano Del 01.07 al 30.09 De 7,20 a 15,00													
Enero							Febrero							Marzo													
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
			1	2	3	4							1														
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7							
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	8	9	10	11	12	13	14							
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	15	16	17	18	19	20	21							
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	22	23	24	25	26	27	28							
														29	30	31											
Abril							Mayo							Junio													
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
			1	2	3	4						1	2	1	2	3	4	5	6								
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13							
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20							
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27							
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30											
							31																				
Julio							Agosto							Septiembre													
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
			1	2	3	4						1	2	1	2	3	4	5	6								
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12							
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19							
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26							
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30										
							30	31																			
Octubre							Noviembre							Diciembre													
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D							
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5							
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12							
17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19							
24	25	26	27	28	29	30	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26							
31							29	30						27	28	29	30	31									