



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA, A.I.E.

Capitulo Preliminar

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente convenio colectivo de la empresa "Aguas y Servicios de la Costa Tropical, A.I.E.", en adelante la empresa, se negociará y firmará por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 2. Eficacia general y obligacional.

El presente convenio obliga a la totalidad del personal comprendido en sus ámbitos funcional, personal y territorial, conforme a lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores o legislación que lo desarrolle, dada la representatividad y legitimación de los firmantes.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 4. Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa a la entrada en vigor del convenio y que no se opongan o modifiquen lo pactado en el mismo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente convenio colectivo supone un todo orgánico, único e indivisible, por lo que si la jurisdicción competente acordara la nulidad de alguno de sus artículos, las partes se reunirán para dar una solución a dicho artículo, manteniéndose en vigor el resto del articulado del convenio.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo I. Ámbito De Aplicación. Revisión. Denuncia.

Artículo 7. Ámbito de aplicación funcional.



El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores, en el ámbito de las actividades integradas en el objeto social de la empresa.

Artículo 8. Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio afecta al personal que, con relación jurídico laboral, preste sus servicios en cualquiera de los centros dependientes de la empresa.

Se excluye al personal de alta dirección, que se rige por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa que le resulte de aplicación.

Artículo 9. Ámbito de aplicación territorial.

Las normas del convenio serán de aplicación en todo el territorio donde la empresa desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad.

Artículo 10. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de seis años, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2004, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2009, con independencia de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Independientemente de lo establecido en el punto anterior, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores, mientras se negocie un nuevo convenio.

Artículo 11. Denuncia del convenio.

Una vez finalizado el plazo de duración del convenio, se entiende prorrogado tácitamente por años naturales si no mediara denuncia del mismo en forma y modo legal, por alguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Artículo 12. Facultades de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este acuerdo y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, que deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

Dicha organización tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la dirección y de los trabajadores.



Cuando la empresa modifique sus sistemas de producción o administración, procurará con carácter primordial capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en especial el Capítulo 3 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

Artículo 13. Nuevas tecnologías.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con el empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo.

Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Capítulo III. Ingresos. Contratación. Ascensos. Ceses

Artículo 14. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación, y las especiales que por ley vengán establecidas, con especial atención en lo referente a la contratación del colectivo de trabajadores minusválidos.

En cada centro de trabajo, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso, así como la documentación a aportar por el trabajador. De ello se informará previamente a la representación de los trabajadores.

Artículo 15. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Técnicos titulados superiores: seis meses.

Resto del personal: dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el mismo, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que



desempeño, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La situación que de derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de este periodo, que se reanuda a partir de la fecha en que finalice la situación que motivó la suspensión.

Los cursos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Cuando el trabajador no supere el periodo de prueba, la dirección de la empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Contratación.

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, eventuales, temporales, interinos y contratados a tiempo parcial.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos si así lo determinase la Jurisdicción Social competente.

Artículo 17. Contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de transporte en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensado en metálico.

Artículo 18. Contratos de relevo.

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la legislación vigente, la Empresa vendrá obligada a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

Artículo 19. Garantía de las condiciones laborales.

La Empresa tiene la obligación de entregar a los trabajadores que lo soliciten, antes de los diez días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente diligenciado



por el organismo correspondiente.

A solicitud del trabajador, si éste causara baja, la empresa le entregará un certificado acreditativo de los días cotizados a la Seguridad Social.

Artículo 20. Trabajadores mayores de 55 años.

La Empresa procurará destinar al personal mayor de 55 años a trabajos para los que, teniendo conocimientos necesarios, no sea preciso esfuerzo físico excesivo, sin merma alguna en sus retribuciones.

Artículo 21. Ascensos.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional, comunicándose previamente el puesto a cubrir mediante comunicación a los representantes de los trabajadores. La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores de plantilla, los cuales periódicamente comunicarán la actualización de sus datos de formación y cualificación en la base de datos de la empresa, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre capacitado y reúna los requisitos de aptitud requeridos por la misma para el puesto. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Artículo 22. Ceses y preaviso por extinción de contratos.

El contrato de trabajo se extinguirá por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la empresa.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o el servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señale el convenio colectivo.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- f) Por jubilación del trabajador.



- g) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- h) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual por parte de la empresa.
- i) Por despido del trabajador.
- j) Por causas objetivas legalmente procedentes.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos titulados superiores: dos meses.

Técnicos no titulados y administrativos: 15 días.

Resto del personal: 7 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a abonar la liquidación al trabajador en el plazo máximo de 10 días desde la fecha de baja en la misma. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con 30,00 euros por cada día de retraso en dicho incumplimiento, con el límite de los días de preaviso, no existiendo esta obligación si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 23. Jubilación voluntaria.

Los trabajadores que deseen jubilarse voluntariamente en la Empresa antes de cumplir la edad de 65 años lo comunicarán por escrito a la misma. La Empresa podrá acordar con el trabajador cantidades económicas con el fin de incentivar dichas jubilaciones.

Capítulo IV. Clasificación Y Definición

Artículo 24. Clasificación profesional. Factores de encuadramiento.

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

Grupo 1. Personal titulado y técnico.

Grupo 2. Personal administrativo.



Grupo 3. Personal operario.

Grupo 4. Personal subalterno.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimiento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Para la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 25. Categorías.

La clasificación del personal consignada en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si no lo requiriesen así las características específicas de la organización y volumen de la empresa o entidad.





Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías descritas a continuación.

Grupo primero: personal titulado y técnico

Primera categoría:

Titulados de Grado Superior con Jefatura.

Titulados de Grado Superior.

Titulados de Grado Medio con Jefatura de Unidad.

Segunda categoría:

Titulados de Grado Medio.

Jefes de Unidad.

Tercera categoría:

Práctico en topografía.

Delineantes proyectistas.

Encargados Técnicos.

Cuarta categoría:

Delineantes.

Analistas de Laboratorio.

Quinta categoría:

Auxiliares técnicos y de Laboratorio.

Sexta categoría:

Trabajadores con contratos de formación.

Grupo segundo: personal administrativo

El personal administrativo se dividirá en los subgrupos siguientes:

Primer subgrupo: Administrativos.

Segundo subgrupo: Auxiliares de oficina.





Subgrupo primero: Administrativos.

Primera categoría:

Jefes Administrativos.

Segunda categoría:

Jefes de Sección Administrativa.

Tercera categoría:

Subjefes de Sección Administrativa.

Analistas Informáticos.

Cuarta categoría:

Oficiales de primera.

Programadores Informáticos.

Quinta categoría:

Oficiales de segunda.

Operadores informáticos.

Sexta categoría:

Auxiliares administrativos.

Séptima categoría:

Personal con contratos de formación.

Subgrupo segundo: Auxiliares de oficina.

Primera categoría:

Inspectores de Suministros.

Encargados.

Segunda categoría:

Lectores.





Almaceneros.

Tercera categoría:

Telefonistas.

Grupo tercero: Personal operario

Primera categoría:

Capataces.

Montadores mecánicos y electricistas.

Segunda categoría:

Subcapataces.

Inspectores de instalaciones.

Tercera categoría:

Oficiales de primera.

Cuarta categoría:

Oficiales de segunda.

Quinta categoría:

Oficiales de tercera.

Sexta categoría:

Operarios/Peones.

Séptima categoría:

Personal con contratos de formación.

Grupo cuarto: personal subalterno

Primera categoría:

Conserjes.

Segunda categoría:





Ordenanzas.

Porteros, Guardas y Vigilantes.

Tercera categoría:

Personal de limpieza.

Artículo 26. Definiciones del personal

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

Grupo primero: personal titulado y técnico Será clasificado dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en la empresa y a quien para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

* Primera categoría:

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

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

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

* Segunda categoría:

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

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





funciones de la empresa.

* Tercera categoría:

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

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

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

* Cuarta categoría:

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

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

* Quinta categoría:

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

* Sexta categoría:



Personal con contratos de formación. Son los que, contratados para el aprendizaje de funciones técnicas, realizan tales tareas de acuerdo con los requisitos legales o reglamentarios correspondientes.

Grupo segundo: personal administrativo

Subgrupo primero: Administrativos.

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

* Primera categoría:

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

* Segunda categoría:

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

* Tercera categoría:

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

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

* Cuarta categoría:

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





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

* Quinta categoría:

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

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

* Sexta categoría:

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

* Séptima categoría:

Personal con contratos de formación. Son los que, contratados para el aprendizaje de funciones administrativas, realizan tales tareas de acuerdo con los requisitos legales o reglamentarios correspondientes.

Subgrupo segundo. Auxiliares de Oficina.

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

* Primera categoría:

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





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

* Segunda categoría:

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

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

* Tercera categoría:

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

Grupo tercero: personal operario

Será clasificado dentro de este grupo el personal que preste sus servicios en las empresas y a quién, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

* Primera Categoría:

Capataces. Son aquellos que, con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos.

Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Montadores mecánicos y electricistas. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios, acreditados mediante la Formación Profesional correspondiente, efectúan montajes, reparaciones, y ajustes de instalaciones industriales, debiendo diseñar y construir, en caso necesario, piezas o componentes relacionadas con las operaciones propias de su especialidad.

Si dichos montajes requieren la participación de otros operarios, actuarán como jefes de equipo.

* Segunda categoría:

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

Inspectores de instalaciones. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, conocen las dimensiones y materiales normalizados de las instalaciones, supervisan su ejecución y sujeción de los mismos a las normas establecidas, cumplimentando los impresos y croquis al efecto e, informando a los técnicos instaladores sobre las deficiencias observadas y las soluciones no previstas en las normas y que sean recomendables para la correcta ejecución de los trabajos.

* Tercera categoría:

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

* Cuarta categoría:

Oficiales de segunda. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificadas en los talleres y en las instalaciones y redes del Servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

Deberán tener la iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento, se puedan producir, según la



trascendencia de las mismas.

* Quinta categoría:

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

* Sexta categoría:

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

* Séptima categoría:

Personal con contratos de formación. Son los que, contratados para el aprendizaje de funciones correspondientes a este grupo profesional, realizan tales tareas de acuerdo con los requisitos legales o reglamentarios correspondientes.

Los trabajadores con categoría de Ayudante de este Grupo existente en el Convenio anterior pasaran automáticamente a la Categoría de Oficiales de 3ª a partir de la publicación del presente Convenio.

Grupo cuarto: personal subalterno

Será clasificado dentro de este grupo el personal que presta sus servicios en las Empresas y a quién, para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos básicos.

* Primera categoría:

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

* Segunda categoría:

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

Porteros, Vigilantes y Guardas. Son los que, a pie o en vehículo, durante el día o la





noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, construcciones, etc., informando y actuando ante las anomalías que observen y cumplimentando los partes correspondientes.

* Tercera categoría:

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

Artículo 27. Régimen especial para pequeños centros de trabajo.

En los centros de trabajo que dispongan de menos de 15 trabajadores o aquellos trabajadores que tengan que prestar sus servicios en otras localidades, y que por lo tanto, requieren de mayor grado de flexibilidad y polivalencia de funciones que los grandes centros de la empresa, donde es posible una mayor especialización, además de las funciones principales que determinan las categorías anteriormente descritas, a los trabajadores les podrán ser encomendadas funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una óptima productividad y calidad de servicio, respetando lo dispuesto en la Legislación Vigente, con informe a los Representante de los Trabajadores de dichos puestos.

Capítulo V. Jornada De Trabajo. Horario. Festivos. Trabajos De Distinto Nivel Profesional. Movilidad Geográfica. Vacaciones. Licencias Y Permisos.

Artículo 28. Jornada. Horario. Festivos.

La jornada de trabajo para todo el personal en cómputo anual de trabajo efectivo será de 1.725 horas para el año 2004, 1.715 horas para el año 2005, 1.660 horas para el año 2006 y 1.605 horas desde el año 2007.

Sin perjuicio de lo anterior, se garantiza la reducción en 20 horas de trabajo efectivo en el bienio 2004-2005, ajustándose en los cuadrantes individuales de 2005.

De lunes a viernes prestará sus servicios administración, abastecimiento, saneamiento, mantenimiento y obras, excepto cuando realicen el servicio de guardia.

La jornada laboral para las ETAP y EDAR que se designen, y para las EBAR comprenderá de lunes a domingo, estableciéndose la cobertura de los servicios mediante turnos que se reflejarán en los cuadrantes anuales, y aquel personal que se designe previo acuerdo de la Comisión Paritaria.



Se respetará como condición más beneficiosa la jornada de 1.605 horas en computo anual o 35 horas semanales en computo anual a aquellos trabajadores que vengan realizando una jornada anual inferior a la que estipula el párrafo primero del presente artículo.

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados de la empresa. Este descanso se acordará con la empresa y se reflejará en el calendario laboral.

Los cuadros horarios y/o cuadrantes anuales serán elaborados por la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Cualquier modificación de los mencionados cuadrantes por necesidades sobrevenidas motivadas por petición del propio trabajador, por sustitución por permisos, bajas por enfermedad, por accidente o por horas sindicales, se computaran dentro de su jornada anual pactadas, como horas normales. Los incrementos del número de horas sobre la jornada diaria prevista se consideraran como horas extraordinarias.

Mensualmente se comunicará al Comité de Empresa los cambios en los cuadrantes por los motivos anteriores, y en caso de que impliquen un cambio en el cuadrante anual pactado, deberá ser aprobado en la Comisión Paritaria y notificada al trabajador afectado.

Es prioridad y objetivo de reducir al máximo las horas extraordinarias, para fomentar la creación de empleo y de igual manera atender las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo.

Se establece una distribución de la jornada adecuada a las necesidades productivas, por servicios y actividad.

Se establece el siguiente horario para los servicios que realicen su jornada a turnos de mañana, tarde y noche:

Primero: de 7,00 a 15,00 horas

Segundo: de 15,00 a 23,00 horas

Tercero: de 23,00 a 7,00 horas

Los trabajadores podrán disfrutar en Semana Santa y fiestas patronales de cada localidad del centro de trabajo de la reducción de una hora a la entrada y otra a la salida de la jornada diaria habitual, a excepción de personal que tengan turnicidad.





Los trabajadores podrán disfrutar del permiso para ausentarse bien el día 24 o bien el día 31 de diciembre, manteniéndose un mínimo del 50% de la plantilla de cada centro de trabajo, a excepción de personal que tengan turnicidad.

Todo el personal tendrá derecho a 20 minutos de descanso en la jornada diaria, que se considerara de trabajo efectivo.

Para los trabajadores asignados al departamento de Obras, se computará el inicio efectivo de su jornada diaria, en el tajo de trabajo asignado. La empresa pondrá a disposición de estos trabajadores los medios necesarios para su desplazamiento.

Artículo 29. Trabajos de distinto nivel profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto nivel profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un nivel superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidentes de trabajo, licencias, excedencia especial, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado, sin perjuicio de que se le abone la diferencia económica del salario base y los pluses del puesto de trabajo si procede.

Cuando se trate de un nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su nivel de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo nivel profesional. En ningún caso, el cambio de nivel podrá implicar menoscabo de la dignidad profesional. Se evitará reiterar el trabajo de nivel inferior con un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un nivel profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al nivel de origen en cuanto existan vacantes de su nivel.

Artículo 30. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que impliquen cambio del domicilio familiar para el interesado, podrán efectuarse:

Por solicitud del interesado.





Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Por necesidades del servicio.

Por permuta del trabajador.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la empresa, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Los trabajadores trasladados a otra localidad distinta a las del Ayuntamiento de origen tendrán preferencia, respecto a otros contratados por la propia empresa, para optar a una plaza en los centros de trabajo que pudieran habilitarse más cercano a su domicilio; respetándose su categoría profesional y condiciones de trabajo. En ningún caso se les habilitará medio de transporte de empresa para realizar los desplazamientos entre su domicilio habitual y su centro de trabajo. Tan sólo tendrá derecho a la compensación económica que determine el convenio colectivo.

Artículo 31. Prolongación de jornada.

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente convenio.





Artículo 32. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

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

1. El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.
2. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose éstas por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
3. En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo cabe que el disfrute pueda tener lugar, o bien a petición de los propios trabajadores, o por ineludible exigencia técnica u organizativa, en dos períodos.

Dada la peculiaridad de la zona geográfica del ámbito territorial en que se desarrolla los trabajos de la empresa, y que provocan que tanto la infraestructura como el personal estén dimensionados a las fechas puntas de máxima afluencia de clientes y turistas, y a fin de no tener que acomodar el número de las personas a estas variaciones, se consideran como fechas en las que no se podrán tomar vacaciones por parte de ninguna persona vinculada a la empresa las siguientes fechas:

Semana Santa y del 15 de julio al 15 de agosto.

El personal con tareas periodificadas, como lectores, etc., y demás personal de atención a clientes tomarán las vacaciones en función de las épocas disponibles entre un periodo y otro de facturación a los clientes.

4. Todo el personal deberá solicitar la fecha en que se desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior.
5. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la empresa, y previo conocimiento de los representantes de los trabajadores, el periodo disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador o razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.
6. Cuando el trabajador cause baja como consecuencia de una hospitalización por una operación grave y no programada, con anterioridad al inicio del periodo de vacaciones ya fijado, podrá disfrutar las vacaciones del periodo en que se



encuentre de baja por IT y que coincida con las vacaciones programadas, en otro periodo a acordar con la Dirección. Se intentará que el nuevo periodo vacacional no afecte al disfrute de las vacaciones de otros trabajadores, pero en el caso que fuese necesario deberá modificarse las vacaciones de su sustituto, con notificación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. Licencias y permisos

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

1. 4 días. Fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos. En este supuesto, el afectado podrá solicitar a través del Delegado de Personal o Comité de Empresa, ampliar dichos días a cuenta de la vacaciones.
2. 2 días. Fallecimiento de abuelos, nietos y sobrinos.
3. 2 días. Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta 2º grado.

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

4. Tiempo necesario. En el supuesto que el familiar sea de 3º grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.
5. Consulta médica. A los trabajadores acogidos al presente convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de incapacidad temporal.

El trabajador que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de 1º grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.

6. 3 días. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesarios en casos excepcionales, suficientemente acreditados.

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

7. 2 días. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables previa justificación médica.

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



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

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

10. 16 días naturales. En caso de matrimonio.

11. 3 días laborables. Nacimiento de hijo, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de la madre como del hijo.

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

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

14. Por el tiempo necesario para la realización de trámites de adopción o acogimiento de un hijo, con un máximo de cinco días.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, debiendo avisar con una antelación mínima de 10 días y, justificando posteriormente, el día y hora de los mismos, así como su realización.

Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión.

Los trabajadores que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un Centro de Formación Profesional u otro Centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrá acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

Artículo 34. Control de horarios.

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

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

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato y remitir o presentar en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele, si no acredita



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

Capítulo VI. Régimen Económico

Artículo 35. Conceptos del salario.

Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene.

En la estructura de las retribuciones del trabajador por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Es salario la parte de retribuciones del trabajador fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 28 del presente convenio.

Si un trabajador viniera percibiendo una remuneración total por todos los conceptos superior a la establecida en el presente convenio, la diferencia entre ésta y aquella se dividirá entre doce y su resultado lo percibirá cada trabajador y a título individual, con el concepto de "unificación convenio".

Artículo 36. Retribución.

El salario base y demás conceptos económicos para el año 2004 para cada una de las categorías existentes será el especificado en las tablas anexas al presente convenio, calculada con el incremento del IPC previsto más 0,5% sobre las Tablas salariales del año 2003.

Una vez conocido el IPC real, se revisará la tabla anexa al presente convenio, en la cuantía del IPC real más 0,5%.

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio las tablas salariales se confeccionaran de la forma siguiente:

Para el año 2005 se aplicará un incremento del IPC previsto más el 0,5% sobre las tablas salariales del año 2004 una vez revisadas con el IPC real, aplicándole la cláusula de revisión al IPC real más 0,5%.

Para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 se aplicarán un incremento del IPC previsto, sobre las tablas salariales del año anterior una vez aplicadas las revisiones debidas al IPC real, aplicándosele la cláusula de revisión al IPC real.

El concepto de "unificación de convenio", para todos los años, se revisará de la misma forma que las tablas salariales indicadas anteriormente.

Ningún trabajador percibirá una retribución bruta anual inferior a la que se establece en las tablas de cada año.

Artículo 37. Liquidación. Forma de pago y anticipos.

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los viernes de cada semana.

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

Artículo 38. Antigüedad.

La antigüedad se establece en 45,08 euros mes por trienio a partir del año 2002, es decir, todo trabajador que al uno de enero de 2002 tenga una antigüedad de un trienio o superior, se contabilizará como el primer trienio abonándose la cantidad anteriormente señalada. A partir de ese momento, se establece la misma cantidad por cada nuevo trienio, acumulándose hasta un máximo de cuatro trienios.

Artículo 39. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Los trabajadores de los grupos profesionales primero, tercero y cuarto afectados por el presente convenio percibirán, por si su trabajo pudiera considerarse peligroso, penoso y tóxico, la cantidad que se establecen en las tablas salariales anexas, independientemente de su categoría profesional.

Para aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en las EDARES, EBARES y camiones de saneamiento, se incrementara este plus en las siguientes cantidades.

Para 2006 y 2007 en 18,00 euros mensuales de trabajo efectivo.

Para el 2008 y 2009 se verán incrementadas en la misma forma que la tabla salarial.

Artículo 40. Plus de atención al cliente.



El personal del grupo profesional segundo percibirá la cantidad que se establecen en las tablas salariales anexas en concepto de "plus de atención al cliente".

Artículo 41. Participación en beneficios.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este convenio, una percepción que percibirá el nombre de "participación en beneficios", cuya cuantía será la establecida en la tabla anexa al presente convenio y que se cobrará en las doce mensualidades.

Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio, percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de la retribución que se especifica en la tabla anexa.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas los días 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función del tiempo trabajado en el primer semestre para la paga de junio y del segundo semestre para la paga de diciembre.

Artículo 43. Premio de fidelidad.

Los trabajadores que cumplan 25 años en la empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico igual al valor de la mitad de una gratificación extraordinaria y por una sola vez.

Artículo 44. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente en el país, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en la legislación vigente.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicios públicos de estas empresas, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural: prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter urgente, sin perjuicio de su abono o compensación como si se tratase de horas extraordinarias.





La compensación se hará a razón de una y media para las horas extras diurnas y de dos horas para las horas extras nocturnas y festivas.

Artículo 45. Plus de turnicidad.

Como viene siendo habitual existe la necesidad de organizar el sistema de trabajo a turnos, según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando prestar servicios por parte del trabajador en horas diferentes y en un período determinado de días o de semanas.

La empresa estudiará la implantación de dicha organización cuando la actividad productiva se realice de forma continua durante las veinticuatro horas del día, normalmente en instalaciones que justifiquen la necesidad de mantener tres turnos de trabajo, denominados de mañana, tarde y noche, durante todo el año, incluidos festivos y domingos.

Para los trabajadores que desempeñen su trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, recibirán un plus de turnicidad cuyo importe para 2004 será de 90,15 euros por mes trabajado, incrementados durante los años restantes de vigencia de este Convenio en la misma proporción que lo haga la tabla salarial de cada año.

Para aquellos trabajadores que desarrollen su labor de lunes a domingo y/o en turnos de mañana tarde, o tarde noche o noche mañana, se crea un complemento de turnicidad por importe de 60,00 euros por mes trabajado (año 2004). Para años sucesivos dicho importe se revisará en la misma forma que la tabla salarial.

Artículo 46. Plus de nocturnidad.

Para aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en el turno de noche, desde las 23:00 a las 7:00 horas se abonará este plus de nocturnidad. Para el año 2004 y siguientes se aplicará el valor correspondiente al año 2003, aplicándole la revisión en la misma forma que en las tablas salariales. Se aplicará por noche realmente trabajada.

Artículo 47. Plus convenio.

Todos los trabajadores sujetos a este convenio percibirán en concepto de plus de convenio la cantidad que se establece en las tablas salariales anexas.

Artículo 48. Plus de transporte.

La empresa abonará a sus empleados la cantidad mensual indicada en las tablas salariales anexas en concepto de plus de transporte como compensación o ayuda por los gastos que se ocasionan por el desplazamiento de los lugares de residencia a los respectivos centros de trabajo.





A los trabajadores que actualmente perciben el denominado plus de transporte variable, se les mantendrá dicha percepción mientras persistan las circunstancias que lo motivan, aplicándosele los mismo incrementos que los establecidos en las tablas salariales para cada año.

Artículo 49. Dietas y desplazamientos.

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades, para el año 2004, sin distinción de categorías:

Almuerzo o cena: 15 euros

Habitación y desayuno: 62 euros

Para años sucesivos estas cantidades se incrementarán en la misma forma que las tablas salariales.

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

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,17 euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

Artículo 50. Guardias.

Dadas las características del trabajo que realiza la empresa, se establecen unos servicios de guardia fuera de la jornada habitual que se cubrirán en cada centro de trabajo y unos servicios para cubrir los días festivos, que se harán con las personas que designe la empresa. El importe señalado a continuación compensarán tanto el estar inmediatamente localizable como disponible para el trabajo de carácter urgente que se le pueda encomendar fuera de su horario habitual.



Efectuándose las guardias mediante brigadas de trabajo, existiendo siempre un responsable de la guardia, que cubrirán los trabajos de carácter urgente de los servicios de abastecimiento, saneamiento y depuración en las horas fuera de la jornada laboral, fines de semana y festivos. Sólo se cubrirán las 15 primeras horas de trabajo, siendo las restantes computadas y tratadas como horas extraordinarias.

En el caso de las horas realizadas en festivos y en horario nocturno, se consideraran horas dobles a compensar. Se consideran como festivos los catorce días establecidos en el artículo 28 del presente convenio. Estas compensaciones se aplicarán a partir que se firme el presente convenio.

El valor de las guardias para el año 2004 se fija en 168 euros semanales por trabajador.

Para el año 2005 y siguientes, se aplicara la misma revisión que la establecida en las tablas salariales.

La forma de determinar las horas a compensar en las guardias será la siguiente: se sumaran las horas realizadas de carácter normal a las horas de carácter festivo, o nocturno, multiplicadas por dos, a dicha suma se le restará quince horas, y al resultado, si este fuera positivo, se multiplicará por uno y medio.

Capítulo VII. Movilidad Funcional

Artículo 51. Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.

Con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos los empleados con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional señalados en el presente convenio.

Capítulo VIII. Régimen Asistencial

Artículo 52. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 24.000,00 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo.

La prima de este seguro estará financiada en un 100% con cargo a la empresa.

Artículo 53. Complemento por accidente de trabajo.

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral tendrán derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o mutua patronal,



hasta el 100 % del salario mensual e inclusive en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 54. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de incapacidad temporal y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegara a cubrir la totalidad de sus remuneraciones líquidas fijas mensuales, la empresa compensará económicamente según la siguientes escala:

Los días 1º y 2º, sin compensación por parte de la empresa.

A partir del 3º y siguientes, se compensará hasta el 100% del salario mensual e inclusive en las gratificaciones extraordinarias.

Estas compensaciones se aplicarán a partir de la firma del presente convenio, aplicándose hasta entonces en la misma forma que la establecida para el año 2003.

Artículo 55. Absentismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes del grave problema que supone el absentismo laboral y muy especialmente el determinado por las ausencias injustificadas, coincidiendo por ello en valorar negativamente el impacto que supone en el incremento de los costes de personal, provocando todo ello una disminución en los niveles de eficiencia, cantidad y calidad en el trabajo, generando en definitiva una falta de competitividad.

En el ánimo de evitar dicha circunstancia el derecho al abono de los complementos anteriormente indicados, tanto en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo como por enfermedad común o accidente no laboral, quedarán automáticamente suspendidos sino queda acreditada correctamente la ausencia al trabajo, por no presentar los documentos justificativos tanto parte de baja médica como parte de confirmación semanal, dentro de las 72 horas siguientes al día de la baja. En caso de que el trabajador no pudiera presentar personalmente dicho documento deberá remitirlo por correo certificado con acuse de recibo.

Si un trabajador, aún no causando baja, necesitase acudir a consulta médica dentro de su jornada de trabajo, tendrá la obligación de comunicar inmediatamente a su superior dicha ausencia.

Artículo 56. Ayuda al trabajador con hijos minusválidos.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, a aquel trabajador que tenga hijos con minusvalías psíquicas o físicas, la empresa le

abonará una gratificación mensual de un importe para el año 2004 igual al valor establecido en el 2003, revisado de la misma forma que el establecido en las tablas salariales. Para el 2005 y siguientes, se revisará de la misma forma que la establecida en las tabla salariales.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena y que convive con el trabajador.

Artículo 57. Jubilación.

Los trabajadores podrán jubilarse al cumplir la edad de 65 años.

Artículo 58. Ayuda escolar.

1. La empresa abonará una ayuda de estudio anual para hijos de empleados de edad entre los 3 y 25 años que cursen estudios académicos oficiales, la cuantía para el año 2004 igual al valor establecido en el 2003, revisado de la misma forma que el establecido en las tablas salariales. Para el 2005 y siguientes, se revisará de la misma forma que la establecida en las tabla salariales.

2. Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

2.1. Pertener a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de contrato.

2.2. Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente, cada año, debiéndose entregar en la empresa antes del 31 de octubre de cada año.

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

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

Artículo 59. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos y cada uno de los trabajadores, el vestuario adecuado a cada época del año.

Las prendas de trabajo se renovarán anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad.

El equipo de ropa facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Cuando por cualquier motivo se extinga el contrato de trabajo, el vestuario que se encuentre identificado con el logotipo de la empresa deberá ser entregado a la misma.

Artículo 60. Responsabilidades familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El plazo de excedencia con reingreso al mismo puesto de trabajo tendrá una duración de 21 meses.

El permiso de lactancia para atender a hijos menores de 9 meses, se podrá disfrutar, además de lo establecido por la legislación vigente, mediante la reducción inicial en una hora la jornada de trabajo.

Artículo 61. Reconocimiento médico.

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

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

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

Artículo 62. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las empresas, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa.

El Comité de Empresa deberán ser informados de los planes de formación elaborados por la empresa.



Artículo 63. Cursos externos de formación.

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

Asimismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la empresa.

Artículo 64. Anticipo reintegrable.

La Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 3.000,00 euros.

El tope global que la empresa pondrá a disposición de los trabajadores por este concepto no superará los 36.000,00 euros.

En casos debidamente justificados y avalados por el Comité de Empresa y sin sobrepasar el límite señalado en el párrafo anterior, se podrá incrementar el importe de la ayuda y el plazo de devolución.

Las condiciones serán las siguientes:

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

Artículo 65. Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.



Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en organizaciones no gubernamentales.

Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización del proyecto de cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por el empleado.

Artículo 66. Consumo de agua.

Todos aquellos trabajadores que hayan desempeñado su trabajo en la empresa ininterrumpidamente en el año natural anterior, se les abonará, en la nómina de enero y para el año 2004, la cuantía igual al valor establecido en el 2003, revisado de la misma forma que el establecido en las tablas salariales. Para el 2005 y siguientes, se revisará de la misma forma que la establecida en las tabla salariales

Capítulo IX. Empleo

Artículo 67. Contratación.

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

Capítulo X. Acción Sindical

Artículo 68. Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Artículo 69. Competencias.

El Comité de Empresa o delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1. Anualmente, balance, cuenta de resultados y memoria.

1.2. Evolución probable del empleo en la empresa, contratación, cese de personal y procedimiento seguido.



2. Se solicitará al Comité de Empresa o delegados de Personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

2.1. Reestructuración de plantilla.

2.2. Modificaciones sustanciales de la jornada u horario de trabajo.

2.3. Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4. Planes de formación profesional.

2.5. Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6. Establecimientos de trabajo a turnos.

3. Ejercer una actuación de:

3.1. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

3.2. Participar en la gestión de obras sociales.

3.3. Colaborar con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y medidas de prevención de riesgos laborales.

4. Informar a los representados en todos los temas o cuestiones, en cuanto a que directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

5. Podrá proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 70. Garantías del comité de empresa o delegados de personal.

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité o, en su caso, los delegados de Personal, dispondrán de las horas mensuales retribuidas que establece la Ley, excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa y suscrito por acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la empresa semestralmente a posteriori. No podrán acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

Aquellos delegados de personal que al mismo tiempo ostenten la condición de delegado de prevención, el crédito horario se incrementará en una hora de la les corresponda legalmente.





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

3. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante los 12 meses siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. La solicitud de crédito de horas sindicales deberá ser comunicado a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas, con objeto de no alterar el normal funcionamiento de la explotación.

Artículo 71. Asamblea.

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

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

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

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 72. Clases de faltas.

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

Artículo 73. Faltas leves.

Son faltas "leves" las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta quince minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de





puntualidad para que ésta sea considerada "grave".

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambio de residencia o domicilio.

6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos del servicio.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "muy grave".

7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

Artículo 74. Faltas graves.

Se calificarán como faltas "graves" las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. No comunicar con la puntualidad debida las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta "muy grave".

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4.No prestar las atención debida al trabajo encomendado.

5. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada "muy grave".

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como "muy grave".



9. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
11. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, la falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos. Si como consecuencia de cualquiera de estos hechos se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como "muy grave".
12. Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turnos.
13. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
14. Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
15. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".
16. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros
17. La causa prevista en el primer párrafo del artículo 73.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 75. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas "muy graves", las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.



3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su normativa interna.
12. Los malos tratamientos de palabra u obra o la 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.
13. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.





19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 73, y en las segunda, quinta, octava, undécima y decimoquinta del artículo 74.

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

Artículo 76. Sanciones.

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

- a) Por falta leve. Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

Artículo 77. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Así mismo se notificará a los representantes de los trabajadores la imposición de sanciones graves o muy graves.

Artículo 78. Prescripción.

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

Artículo 79. Procedimiento sancionador.

En el supuesto de faltas graves o muy graves cometidas por los trabajadores, será necesaria la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.

Los plazos de prescripción de las faltas quedarán interrumpidos por la iniciación del procedimiento sancionador.

Capítulo XII. Seguridad Y Salud En La Empresa

Artículo 80. Política de seguridad en la empresa.

La política de seguridad en la empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales: la prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las





condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todos los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cada trabajador velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento humano: preservar la integridad física y la salud de todos los trabajadores. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.

Fundamento legal: la normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Fundamento económico: una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de los trabajadores y clientes.

La empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

*Evitar los riesgos laborales.

*Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

*Combatir los riesgos en su origen.

*Adaptar el trabajo a la persona.

*Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

*Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.

*Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

*Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

Artículo 81. Consulta y participación de los trabajadores.





Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se prevé en la Ley 31/95.

Las competencias de los delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 82. Formación.

La empresa pondrá a disposición de los delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

Artículo 83. Vigilancia de la salud.

La empresa asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establezcan.

Artículo 84. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones



de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo XIII. Subrogación Del Personal.

Artículo 85. Subrogación.

Las empresas o entidades públicas cuya actividad sea la contratación con terceros (ayuntamientos, Diputación, mancomunidades, etc.), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esta actividad exclusiva y que sustituya a la empresa afectada por el presente convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad y salario y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y subrogación, que los trabajadores del centro que se absorba lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, doce meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. 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.

Para que la sucesión y subrogación referidas tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término

improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria y acredite 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:

1º. Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todos los

trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.



2º. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.

3º Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

4º. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5º. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6º. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.

7º. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8º. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral transitoria, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9º. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que 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.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

La nueva adjudicataria asumirá el nuevo período de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.

Asimismo la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad





correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados primero y noveno del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

Capítulo XIV. Paz Laboral

Artículo 86. Paz laboral.

La empresa y la parte social se comprometen a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio.

Capítulo XV

Artículo 87. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores para resolver cuantas dudas surjan de la interpretación y aplicación del presente convenio.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, citando para una reunión con diez días de antelación, especificando el orden del día y asuntos a tratar.

La comisión intentará ponerse de acuerdo sobre el tema a tratar, y emitirá informe vinculante para las partes en el plazo de cinco días. Si esto no ocurriera, queda libre la vía jurisdiccional. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Disposición Derogatoria

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





funcional, derogando asimismo y en su totalidad el convenio nacional para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE "AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL A.I.E." - TABLA SALARIAL AÑO 2004

	<i>Sal. Base</i>	<i>Beneficios</i>	<i>Plus Conv.</i>	<i>P/P/T-A.C.</i>	<i>Plus Trans.</i>	<i>Total mes</i>	<i>Paga Extra</i>	<i>Total Año</i>
GRUPO PRIMERO: Personal titulado y técnico								
Titulado Grado Superior con Jefatura	908,42	102,16	59,21	67,93	84,76	1.222,49	908,42	16.486,67
Titulado de Grado Superior	890,10	109,49	59,21	67,93	84,76	1.211,50	890,10	16.318,18
Titulado de Grado Medio con Jefatura de unidad	890,10	109,49	59,21	67,93	84,76	1.211,50	890,10	16.318,18
Titulado de grado medio	870,60	123,81	59,21	67,93	84,76	1.206,32	870,60	16.217,08
Jefe de unidad	870,60	123,81	59,21	67,93	84,76	1.206,32	870,60	16.217,08
Práctico en topografía	850,49	141,66	59,21	67,93	84,76	1.204,06	850,49	16.149,73
Delineante proyectista	850,49	141,66	59,21	67,93	84,76	1.204,06	850,49	16.149,73
Encargado técnico	844,03	140,78	59,21	67,93	84,76	1.196,71	844,03	16.048,63
Delineante	826,66	155,43	59,21	67,93	84,76	1.194,00	826,66	15.981,28
Analista de laboratorio	810,73	174,02	59,21	67,93	84,76	1.196,65	810,73	15.981,28
Auxiliar técnico y de laboratorio	792,17	181,63	59,21	67,93	84,76	1.185,71	792,17	15.812,86



GRUPO SEGUNDO: Personal administrativo

Jefe administrativo	890,10	109,49	59,21	67,93	84,76	1.211,50	890,10	16.318,18
Jefe de sección administrativa	870,60	123,81	59,21	67,93	84,76	1.206,32	870,60	16.217,08
Subjefe de sección administrativa	850,49	141,66	59,21	67,93	84,76	1.204,06	850,49	16.149,73
Analista de informática	850,49	141,66	59,21	67,93	84,76	1.204,06	850,49	16.149,73
Oficial 1ª administrativo	830,91	156,08	59,21	67,93	84,76	1.198,90	830,91	16.048,63
Programador	830,91	156,08	59,21	67,93	84,76	1.198,90	830,91	16.048,63
Oficial 2ª administrativo	810,73	174,02	59,21	67,93	84,76	1.196,65	810,73	15.981,28
Operador informático	810,73	174,02	59,21	67,93	84,76	1.196,65	810,73	15.981,28
Auxiliar administrativo	773,57	189,30	59,21	67,93	84,76	1.174,77	773,57	15.644,41
Inspector de suministros	816,42	139,30	59,21	67,93	84,76	1.167,63	816,42	15.644,41
Encargado	816,42	139,30	59,21	67,93	84,76	1.167,63	816,42	15.644,41
Lector - cobrador	760,70	162,20	59,21	67,93	84,76	1.134,81	760,70	15.139,07
Almacenero	760,70	162,20	59,21	67,93	84,76	1.134,81	760,70	15.139,07
Telefonista	745,06	152,38	59,21	67,93	84,76	1.109,34	745,06	14.802,18

GRUPO TERCERO: Personal operario

Capataz	850,49	141,66	59,21	67,93	84,76	1.204,06	850,49	16.149,73
Montador mecánico y electricista	830,91	156,08	59,21	67,93	84,76	1.198,90	830,91	16.048,63
Subcapataz	810,73	174,02	59,21	67,93	84,76	1.196,65	810,73	15.981,28
Inspector de instalación	810,73	174,02	59,21	67,93	84,76	1.196,65	810,73	15.981,28
Oficial 1ª	810,73	174,02	59,21	67,93	84,76	1.196,65	810,73	15.981,28
Oficial 2ª	792,17	181,63	59,21	67,93	84,76	1.185,71	792,17	15.812,86
Oficial 3ª	773,57	189,30	59,21	67,93	84,76	1.174,77	773,57	15.644,41
Ayudante	760,70	162,20	59,21	67,93	84,76	1.134,81	760,70	15.139,07
Operario	745,06	152,38	59,21	67,93	84,76	1.109,34	745,06	14.802,18

GRUPO CUARTO: Personal subalterno

Conserje	760,70	162,20	59,21	67,93	84,76	1.134,81	897,91	15.413,49
Ordenanza	745,06	152,38	59,21	67,93	84,76	1.109,34	897,91	15.107,88
Porteros, Vigilantes y Guardas	745,06	152,38	59,21	67,93	84,76	1.109,34	897,91	15.107,88
Personal de limpieza	865,84	11,47	59,21	67,93	84,76	1.089,21	897,91	14.866,32

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE "AGUAS Y SERVICIOS DE LA COSTA TROPICAL A.I.E." - TABLA SALARIAL AÑO 2005

	Sal. Base	Beneficios	Plus Conv.	P/P/T-A.C.	Plus Trans.	Total mes	Paga Extra	Total Año
GRUPO PRIMERO: Personal titulado y técnico								
Titulado Grado Superior con Jefatura	931,13	104,72	60,69	69,63	86,88	1.253,05	931,13	16.898,84
Titulado de Grado Superior	912,35	112,23	60,69	69,63	86,88	1.241,79	912,35	16.726,13
Titulado de Grado Medio con Jefatura de unidad	912,35	112,23	60,69	69,63	86,88	1.241,79	912,35	16.726,13
Titulado de grado medio	892,37	126,91	60,69	69,63	86,88	1.236,48	892,37	16.622,50
Jefe de unidad	892,37	126,91	60,69	69,63	86,88	1.236,48	892,37	16.622,50
Práctico en topografía	871,75	145,21	60,69	69,63	86,88	1.234,16	871,75	16.553,47
Delineante proyectista	871,75	145,21	60,69	69,63	86,88	1.234,16	871,75	16.553,47
Encargado técnico	865,13	144,30	60,69	69,63	86,88	1.226,63	865,13	16.449,85
Delineante	847,33	159,31	60,69	69,63	86,88	1.223,85	847,33	16.380,81
Analista de laboratorio	831,00	178,37	60,69	69,63	86,88	1.226,57	831,00	16.380,81
Auxiliar técnico y de laboratorio	811,98	186,17	60,69	69,63	86,88	1.215,35	811,98	16.208,18

GRUPO SEGUNDO: Personal administrativo

Jefe administrativo	912,35	112,23	60,69	69,63	86,88	1.241,79	912,35	16.726,13
Jefe de sección administrativa	892,37	126,91	60,69	69,63	86,88	1.236,48	892,37	16.622,50
Subjefe de sección administrativa	871,75	145,21	60,69	69,63	86,88	1.234,16	871,75	16.553,47
Analista de informática	871,75	145,21	60,69	69,63	86,88	1.234,16	871,75	16.553,47
Oficial 1ª administrativo	851,69	159,98	60,69	69,63	86,88	1.228,87	851,69	16.449,85
Programador	851,69	159,98	60,69	69,63	86,88	1.228,87	851,69	16.449,85
Oficial 2ª administrativo	831,00	178,37	60,69	69,63	86,88	1.226,57	831,00	16.380,81
Operador informático	831,00	178,37	60,69	69,63	86,88	1.226,57	831,00	16.380,81
Auxiliar administrativo	792,91	194,03	60,69	69,63	86,88	1.204,14	792,91	16.035,52
Inspector de suministros	836,83	142,79	60,69	69,63	86,88	1.196,82	836,83	16.035,52
Encargado	836,83	142,79	60,69	69,63	86,88	1.196,82	836,83	16.035,52
Lector - cobrador	779,72	166,26	60,69	69,63	86,88	1.163,18	779,72	15.517,55



Almacenero	779,72	166,26	60,69	69,63	86,88	1.163,18	779,72	15.517,55
Telefonista	763,68	156,19	60,69	69,63	86,88	1.137,07	763,68	15.172,23

GRUPO TERCERO: Personal operario

Capataz	871,75	145,21	60,69	69,63	86,88	1.234,16	871,75	16.553,47
Montador mecánico y electricista	851,69	159,98	60,69	69,63	86,88	1.228,87	851,69	16.449,85
Subcapataz	831,00	178,37	60,69	69,63	86,88	1.226,57	831,00	16.380,81
Inspector de instalación	831,00	178,37	60,69	69,63	86,88	1.226,57	831,00	16.380,81
Oficial 1ª	831,00	178,37	60,69	69,63	86,88	1.226,57	831,00	16.380,81
Oficial 2ª	811,98	186,17	60,69	69,63	86,88	1.215,35	811,98	16.208,18
Oficial 3ª	792,91	194,03	60,69	69,63	86,88	1.204,14	792,91	16.036,52
Ayudante	779,72	166,26	60,69	69,63	86,88	1.163,18	779,72	15.517,55
Operario	763,68	156,19	60,69	69,63	86,88	1.137,07	763,68	15.172,23

GRUPO CUARTO: Personal subalterno

Conserje	779,72	166,26	60,69	69,63	86,88	1.163,18	779,72	15.517,55
Ordenanza	763,68	156,19	60,69	69,63	86,88	1.137,07	763,68	15.172,23
Porteros, Vigilantes y Guardas	763,68	156,19	60,69	69,63	86,88	1.137,07	763,68	15.172,23
Personal de limpieza	887,48	11,75	60,69	69,63	86,88	1.116,44	887,48	15.172,23