



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ULLASTRES LECTURAS Y CONTRATOS, S.L.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Ullastres Lecturas y Contratos, S.L. (código: 4104522), para los trabajadores que prestan servicios de lectura de contadores de electricidad, agua y gas, en los municipios de Sevilla capital, Utrera, Aljarafe, Morón y El Cuervo, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de septiembre de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

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

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

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

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Ullastres Lecturas y Contratos, S.L., para los trabajadores que prestan servicios de lectura de contadores de electricidad, agua y gas, en los municipios de Sevilla capital, Utrera, Aljarafe, Morón y El Cuervo, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de septiembre de 2005 a 31 de diciembre de 2007.

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

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

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

Sevilla a 29 de noviembre de 2005.El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final de aprobación del Convenio Colectivo de empresa que rige las relaciones laborales entre la empresa Ullastres Lecturas y Contratos,



S.L., y los trabajadores que prestan servicios de lecturas de contadores de electricidad, agua y gas, en los municipios de Sevilla capital, Utrera, Aljarafe, Morón y El Cuervo para el período de septiembre de 2005 a diciembre 2007 (ambos inclusive).

En la ciudad de Sevilla a 11 de agosto de 2005.

Reunidos:

De una parte, doña Inmaculada Ortiz Fernández, mayor de edad, con DNI número 28.896.766 A en su calidad de apoderado de la entidad Ullastres Lecturas y Contratos, S.L., con CIF número B 81557621, en virtud de escritura otorgada ante el Notario don Luis Felipe Rivas Recio, en fecha 12/3/04, bajo el número 2219 de su protocolo, quien actúa en representación de la misma en función del referido mandato,

De otra parte, don Juan Manuel Márquez Aguilar, mayor de edad, con DNI número 28.868.283V, y don José Manuel Domínguez Fernández mayor de edad, con DNI número 53279825 A, en su calidad de representantes sindicales de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio, cargo que ostentan desde la celebración del último comicios electoral celebrado al efecto en fecha 16/12/2002.

Ambas partes se reconocen mutuamente, las respectivas representaciones y la capacidad jurídica para la adopción de los acuerdos en que se sustenta el presente Convenio, manifestando previamente respecto del mismo los siguientes,

Antecedentes:

Único: Que en fecha 4 de agosto pasado, ambas partes en base a los antecedentes que hicieron constar en el acta inicial del citado Convenio Colectivo, acordaron en las mismas iniciar las deliberaciones en orden a la suscripción de dicho instrumento que rigiera las relaciones laborales en su ámbito de aplicación. En el día de hoy las partes en una única sesión negociadora han alcanzado acuerdo al respecto y como consecuencia del mismo han suscrito el Convenio Colectivo cuyo texto articulado es el siguiente:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Ullastres Lecturas y Contratos S.L. y los trabajadores que prestan servicios de lecturas de contadores de electricidad, agua y gas, en los municipios de Sevilla capital, Utrera, Aljarafe, Morón y El Cuervo, sin que la prestación de los servicios en dichos lugares se considere movilidad geográfica.

Artículo 2. Ámbito temporal, vigencia, duración y prorroga.





El presente Convenio surtirá efectos cualquiera que sea el momento de su firma desde el 1 de Septiembre de 2005 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

El presente Convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra en el plazo de 3 meses antes de su vencimiento.

Artículo 3. Revisión salarial.

Las partes se comprometen a reunirse con carácter anual, con un periodo mínimo de antelación de tres meses desde la nueva anualidad (Septiembre de cada año), a los efectos de negociar las nuevas tablas salariales del año, siendo tal obligación condición sine quano para que el presente Convenio surta plenos efectos.

A falta de acuerdo en dicha negociación referida en el párrafo anterior, el incremento mínimo a aplicar en las tablas salariales será el resultante de aplicar las variaciones porcentuales que experimente el Índice de Precios al Consumo de los doce meses anteriores publicado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo análogo.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y objeto de las mismas

Artículo 5. Ingresos y periodos de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

a) Personal titulado: seis meses.

b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.

c) Personal no cualificado: un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.





4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 6. Salario base.

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el punto 1 de la tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Artículo 7. Complemento personal de antigüedad.

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4% del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

a) Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.

b) Los trienios devengados por los trabajadores durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4% del sueldo base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25%, a los quince años, del 40%, a los veinte años, y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.





Artículo 8. Complementos de vencimiento superior al mes.

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 9. Plus de nocturnidad.

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20% sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Anticipos y préstamos.

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10% del salario real.

Artículo 11. Jornada laboral.



Se mantendrá el sistema imperante en la actualidad, a salvo de las variaciones que necesiten introducirse con ocasión de las modificaciones contractuales por ampliación horaria debida a la reestructuraciones de las rutas de trabajo.

Artículo 12. Horarios y descansos.

Se mantendrá el sistema imperante en la actualidad, en tanto no sea necesaria la reorganización horaria para turnos de mañana y/o tarde con motivo de los cambios aludidos en el precepto anterior, en cuanto a las ampliaciones horarias necesarias en las rutas de trabajo.

Artículo 13. Formación.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases.

Cuando las calificaciones en un 25% no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10% del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Artículo 14. Licencias sin sueldo.

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Artículo 15. Permisos retribuidos y vacaciones.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.



- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.



Artículo 16. Maternidad, cuidado de familiares y lactancia.

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el

de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con



la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. Protección de la maternidad. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras,

el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la



Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 17. Excedencias.

1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto se reincorporen al servicio activo.
2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 18. Ceses.

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Artículo 19. Jubilación anticipada.

Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Artículo 20. Dietas y kilometraje.

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, entendiéndose como tal a estos efectos la localidad donde presta sus servicios, según las Tablas Salariales adjuntas, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad de 52.89 €, cuyos porcentajes sobre dicha cantidad se establecen del siguiente modo:

30 por 100	por comida
30 por 100	por cena
40 por 100	por pernoctación

En cuanto al plus de Kilometraje, las cantidades contempladas por el citado concepto y su devengo vienen fijadas en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

Artículo 21. Rendimientos mínimos-incentivos.

Sin perjuicio de la retribución gradualmente establecida en las tablas salariales adjuntas en concepto de incentivo, retribuyendo, evidentemente, más al mayor rendimiento, se entiende que el concepto rendimiento obligatorio de cada de dichas tablas se corresponde con la cantidad mínima a exigir en concepto de rendimiento por cada trabajador, en consonancia con el compromiso entre empresa y cliente, por debajo del cual, estaríamos en un supuesto de disminución de rendimiento mínimo sancionable a los efectos de lo dispuesto en el art. 54. 2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Traslados.

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.
2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que

pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 24. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 25. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.



5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Artículo 26. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una





decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 27. Sanciones.

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

A). Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B). Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.

c) Cambio de centro de trabajo.

d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C). Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.

c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el



mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 28. Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; ó b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa ó Delegados de Personal ó Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa ó Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y exista en la misma delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.



Artículo 29. Trabajadores minusválidos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de su plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

Las referencias a jornadas de 8 horas descritas a continuación, se refieren a lo que se entiende por jornada completa actualmente, siendo en consecuencia establecido el salario respecto de la jornada de 6 horas en la parte proporcional correspondiente respecto de la referida jornada ordinaria integra.

Anexo I.

Tablas salariales 2005.

1. Lectores Sevilla capital electricidad.



El plus por Kilometraje se abonará a razón de 0,168 € el km.

2. Lectores Aljarafe electricidad.



1. El plus por kilometraje se abonará a razón de 0,168 € el km, cuando se utilice vehículo propio.

2. Preferentemente se utilizará los vehículos de la empresa que se pondrán a disposición de los trabajadores, sin que ello suponga obligación al respecto.

3. Lectores Utrera electricidad.



1. El plus por kilometraje se abonará a razón de 0,168 € el km, que se abonará cuando se use el vehículo propio, considerándose en tal caso a cuenta del mismo el plus de transporte.

2. Los incentivos por lectura bimestral, dispersa y anual, se devengarán en base a los criterios y parámetros actualmente utilizados por los lectores.

3. Preferentemente se utilizan los vehículos propios de los lectores y un vehículo propio de la empresa.



4. Lectores de contadores de agua (EMASESA).



El plus por kilometraje se abonará a razón de 0,168 € el km, cuando se utilice vehículo propio.

5. Lectores de contadores de gas.



El plus por kilometraje se abonará a razón de 0,168 € el km, cuando se utilice vehículo propio.

Lectores Morón de la Frontera electricidad.



El plus por kilometraje se abonará a razón de 0,168 € el km, cuando se utilice vehículo propio

Lectores El Cuervo electricidad.



El plus por kilometraje se abonará a razón de 0,168 € el km, cuando se utilice vehículo propio.

Disposición final única. A efectos de cumplimentar el art. 85.2 e) y para además dotarse las partes de un instrumento preventivo de litigio judiciales acuerdan constituir una Comisión Paritaria compuesta, dada la reducida composición de las partes negociadoras por ellas mismas, pudiendo servirse de un asesor respectivamente, con voz pero sin voto para con carácter previo a la vía judicial reunirse con el punto del día objeto de la cuestión e intentar alcanzar un acuerdo que ponga fin a la misma, y solventar cuestiones le sean atribuidas en función del contenido del Convenio, a cuyo fin la parte que pretenda la sesión habrá de notificarla a la otra con al menos 7 días de antelación.

Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven del presente Convenio.

b) Interpretar el articulado del Convenio conforme al espíritu de lo pactado.

Procedimiento.

1. La Comisión actuará a petición de cualquiera de las partes.



2. Se constituirá en un plazo máximo de 7 días desde que fuera interpelada al efecto por la otra parte.
3. Tanto si se alcanza acuerdo como si se reflejará en el Acta correspondiente que contendrá el punto de acuerdo o de desavenencia.
4. El lugar de sesión será la sede de la empresa sita en Polígono Piso (Ronda del Tamarguillo).

Y sin más asuntos que tratar, los comparecientes dan por finalizada la sesión en el lugar y fecha arriba indicados.

