EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE HUELVA. S.A. CONVENIO 2006-2009

Capítulo I. Ámbito De Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional Y Personal.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal que en cada momento preste sus servicios en la Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S.A.; con excepción del Director Gerente.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación a todo el territorio donde se extiendan las actividades de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S.A.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de Enero del año 2006, salvo que la Autoridad Laboral estimase que conculca la legalidad vigente; pues si así lo entendiera y adoptara las medidas previstas en el apartado 5 del Articulo 90 del Estatuto de los Trabajadores, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 61 del presente convenio. Tendrá una duración de 4 años a contar desde dicha fecha.

La denuncia total o parcial del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, entendiéndose prorrogado anualmente si no se produce dicha circunstancia.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Articulo 4. Norma General.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección/Gerencia de la Empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo dispuesto en las leyes. La Empresa informará y oirá al Comité de Empresa en todas aquellas cuestiones de implantación de sistemas de organización, así como, de lo que afecte al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicando las decisiones que se adopten antes que se publiquen con carácter general.

La empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas más adecuadas en cada momento, procurando con carácter primordial capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, y tendrá por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Artículo 5. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional del personal de la Empresa estará definido por la pertenencia a un grupo profesional, y dentro de éste, por la categoría profesional que desempeñe y, consecuentemente, la aplicación del nivel salarial asignado a la misma.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, incluyendo diversas categorías profesionales con especificación de los distintos niveles salariales que les corresponden, así como, el salario base mensual o diario estipulado para cada una de ellas.

La empresa establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como, su equiparación a la categoría, grupo profesional y nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo, que se corresponda con dicha prestación.

A los efectos de definición de Grupos Profesionales quedan establecidos los siguientes:

Grupo I, Personal Titulado y Técnico.

Grupo II, Personal Titulado y Administrativo.

Grupo III, Personal Operario y Profesionales de Oficio.

Dentro de cada grupo profesional quedan establecidas las categorías profesionales y niveles salariales descritos en el Anexo I del presente convenio colectivo, para cada uno de ellos.

Articulo 6. Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación de los servicios que, en cada momento, tenga encomendados la empresa, con un mínimo de 110 trabajadores fijos.

La Empresa confeccionará su correspondiente plantilla de acuerdo con las necesidades de personal fijo que exija el proceso que constituye su objeto social.

Articulo 7. Movilidad Funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. Dentro de la organización del trabajo la Dirección/ Gerencia de la Empresa

efectuará cambios de puestos de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos y profesionales adquiridos; efectuándose sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de superior categoría se aplicarán las siguientes reglas:

A. Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, dentro de su mismo grupo profesional, percibiendo mientras que dure esta circunstancia, la diferencia salarial, existente entre su categoría profesional y el salario que corresponda a su nueva categoría, incluidos los complementos de puesto de trabajo inherentes al mismo, descritos en el artículo 39 del presente Convenio, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio, o por expiración del tiempo máximo establecido en el párrafo B) siguiente.

El cálculo de la diferencia salarial se efectuará entre lo percibido por el trabajador en concepto de salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus de actividad, complementos de puesto de trabajo o cantidad de trabajo, incluyendo las pagas extraordinarias, todo ello en cómputo anual, y dividido por los días laborables correspondientes a la jornada anual fijada en el Convenio Colectivo de la Empresa, y que la Subdirección Administrativa publicará cada año en la primera quincena de Enero, comparándose con el cálculo de los mismos conceptos que percibiría el trabajador en caso de ostentar la nueva categoría profesional y dividiéndose por los mismos días especificados anteriormente.

La diferencia salarial diaria obtenida del calculo anterior, entre ambas categorías profesionales, será la que sirva de base para el abono por día efectivo de trabajo, durante el periodo que el trabajador desempeñe trabajos de categoría superior.

Para poder percibir la compensación económica correspondiente a los trabajos de superior categoría deberán contemplarse obligatoriamente los siguientes requisitos:

1. Previamente se requerirá autorización de la Gerencia quien en función del análisis que de la petición se realice, designará la cuantía del complemento que podrá ser:

– El 100 % en caso de que el trabajador que sustituye asuma íntegramente todos y cada uno de los trabajos y responsabilidades asignados al nuevo puesto de trabajo, sea cual sea la categoría profesional de éste último.

– El 50 % en caso de que el trabajador que sustituye asuma parcialmente parte de los trabajos y/o responsabilidades asignados al nuevo puesto de trabajo.

B. Cuando un trabajador ocupe puesto de categoría superior durante más de 3 meses en un período de 1 año, o seis meses acumulados en dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de vacantes aplicables en la Empresa, salvo los casos que se indican en el apartado E) de este artículo.

C. Si al trabajador que estuviese en el supuesto antes contemplado le corresponde el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos desde el día siguiente al cumplimiento del plazo máximo establecido que ha dado motivo a dicho ascenso.

D. Caso de no corresponderle el ascenso, y la empresa considerase necesario crear la vacante, se cubrirá según las normas reglamentarias, debiendo entonces volver el que interinamente realizó dichos trabajos a su anterior situación y sueldo.

E. El plazo máximo establecido en el apartado B del presente artículo no se aplicará en los siguientes supuestos, comprendiendo la sustitución todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado:

• Durante el tiempo que tarde en efectuarse un concurso o concurso oposición, cuya vacante necesite cubrirse provisionalmente; que se convocará en el plazo máximo de 90 días naturales, contados a partir de la comunicación al Comité de Empresa.

• En los casos de sustitución de trabajadores que estén de baja por I.T., maternidad, o accidente de trabajo

• En las sustituciones motivadas por ausencias por permisos oficiales o retribuidos, incluidas las vacaciones anuales o días de asuntos propios.

• Para cubrir ausencias por ocupación de cargos públicos o circunstancias similares y excedencias, tanto voluntarias como forzosas.

• En sustituciones por asistencia de trabajadores a cursos de formación.

• En la sustitución de trabajadores que hayan sido desplazados a otros Municipios durante la puesta en marcha de otras instalaciones de la Empresa, incluido el asesoramiento y/o periodos de formación de trabajadores asignados a las mismas, con un plazo máximo de 6 meses.

• Durante el tiempo que transcurra hasta que se dicte la resolución judicial firme y pertinente, con motivo de reclamaciones efectuadas por terceros contra los contratos de explotación del ciclo integral del Agua concertados por la

Empresa con otros municipios, por un plazo máximo de 3 años, y siempre que haya recaído resolución favorable a la Empresa en 10 o única instancia.

• Los trabajos que se realicen en los Municipios reseñados anteriormente, en campañas iniciales de verificación, toma y depuración de datos de usuarios, incluidas las de fraudes, inventarios de abonados, contadores y acometidas.

La vacante provisional que deje un trabajador por ocupar una plaza de superior categoría podrá a su vez ser ocupada por otro trabajador de categoría inferior, en las mismas condiciones que la sustitución que lo origina.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional, motivada por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles de la Empresa, ésta destinara a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo sin exceder de 15 días hábiles por año, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

Cuando la movilidad esté justificada por la ausencia imprevista de los trabajadores a sustituir, en cuya categoría profesional no exista personal suficiente para atender las necesidades del servicio el plazo máximo establecido en el apartado anterior del presente artículo quedará ampliado a 40 días hábiles anuales, no pudiéndose realizar por el mismo trabajador más de 10 días hábiles consecutivos.

Si en el momento en que se origine la circunstancia, la Empresa no dispone de ningún trabajador para cubrir turnos distintos al que tenga asignado habitualmente, y el sustituto se encontrase prestando sus servicios en ese momento, estará obligado a doblar su jornada; facilitándole la Empresa el tiempo para realizar la comida y volver a entrar de servicio, abonándole la misma, así como, el número de horas extraordinarias correspondiente al turno extra que realiza ese día, que se consideraran estructurales, comenzando a prestar servicios a partir del segundo día, exclusivamente, en el nuevo turno que se le asigne.

5. Jefes de Equipo. Cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen los oficiales de primera, tanto administrativos o personal obrero, podrán ser nombrados Jefes de Equipo, sin que resulte modificada su situación en el Escalafón, pero percibiendo el correspondiente complemento de jefatura, negociado con la Empresa, durante el tiempo que la misma efectúe dicha delegación. Este nombramiento faculta para el ejercicio del mando respecto al

personal que tenga adscrito, no computándose el plazo máximo dispuesto en el apartado B) de éste artículo.

6. La Empresa garantizará de manera especifica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

7. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de peligro; o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

8. Asimismo todo trabajador que desee cambiar de puesto de trabajo dentro de su categoría, lo solicitará al Jefe de su Departamento, quien lo trasladará a la Dirección de la Empresa, que acorde con las necesidades del servicio y la capacidad organizativa inherente a la misma, podrá concederlo o denegarlo, debiendo ésta comunicar la decisión al trabajador en el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la fecha de su recepción, haciéndolo constar en su expediente personal.

Artículo 8. Movilidad Geográfica.

1. El traslado de trabajadores, que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la Empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad Empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere éste artículo cuando la adopción de medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda; o su consolidación y fortalecimiento.

Su regulación se regirá por la normativa legal vigente en cada momento, especialmente lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o legislación que lo sustituya.

La movilidad geográfica no puede afectar a los representantes legales de los trabajadores, salvo adscripción voluntaria, ni utilizarse con fines discriminatorios.

Artículo 9. Desplazamientos A Otros Municipios.

Cuando el ámbito territorial de la Empresa se extienda a otros Municipios distintos del de Huelva Capital, limítrofes o no, todo el personal que preste servicios en la Empresa Municipal de Aguas de Huelva S.A. podrá ser desplazado a tales municipios, regulándose sus condiciones de trabajo mediante la aplicación de las siguientes normas:

Consideración y definición de limítrofes o no.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo quedan delimitados como municipios limítrofes los siguientes:

A) Municipios limítrofes:

Palos de la Frontera, Moguer, San Juan del Puerto, Trigueros, Beas, Gibraleón, Aljaraque y Punta Umbría.

B) Municipios no limítrofes:

El resto de los municipios pertenecientes a la provincia de Huelva no descritos en el párrafo anterior, y cuya distancia entre el centro de trabajo habitual y el lugar de trabajo donde tenga que prestar el servicio encomendado, exista una distancia inferior a 50 km.

1. Trabajos fijos discontinuos:

1.1. Se consideran trabajos fijos discontinuos los realizados en los municipios limítrofes o no, que no requieran, de forma permanente y durante toda la jornada laboral anual, la presencia física de los trabajadores en instalaciones o centros administrativos fijos.

1.2. El personal de la Empresa estará obligado a prestar sus servicios profesionales en los municipios en las mismas condiciones de trabajo que existen para Huelva Capital, sin otra compensación económica que los complementos de puesto de trabajo existentes en el vigente convenio colectivo, en el caso del desempeño real del puesto de trabajo; facilitándole la Empresa los medios de transportes propios necesarios para la realización de las tareas que tengan encomendadas, salvo que por acuerdo entre partes, se desplace el trabajador en su propio vehículo, en cuyo caso la Empresa le abonará el kilometraje existente desde su centro de trabajo de Huelva Capital hasta el municipio en cuestión, al precio estipulado en el presente convenio.

2. Trabajos fijos continuos:

2.1. Se consideran trabajos fijos continuos los realizados de forma continuada y

permanente durante todo el año en los municipios limítrofes o no, que requieran la presencia física de los trabajadores durante todo el horario de su jornada laboral en dichos municipios, para la prestación de sus servicios. en instalaciones o centros administrativos, de forma habitual y permanente.

2.2. El personal de la Empresa estará obligado a desplazarse a los mismos, o bien en vehículo propiedad de la Empresa que ésta pondrá a su disposición con carácter permanente; o facilitándole el desplazamiento a la entrada y salida de su puesto de trabajo, mediante el traslado en otro vehículo de la Empresa o acordado con terceros.

En caso de acuerdo entre trabajador y la Empresa, se podrá convenir el desplazamiento en el vehículo propio; en tal caso se le abonará el kilometraje estipulado en el vigente convenio colectivo; computándose los kilómetros reales existentes entre el Centro de Trabajo de origen del trabajador y el de la instalación o centro administrativo ubicado en el Municipio, donde preste sus cometidos.

2.3. El personal que preste servicios de trabajos fijos continuos en los municipios limítrofes, percibirá, además de los emolumentos y haberes que le correspondan por aplicación del Convenio colectivo de la Empresa, un plus por desplazamiento de municipio de 4,92 Euros diarios, por día efectivamente trabajado.

2.4. El personal que preste servicios de trabajos fijos continuos en los municipios no limítrofes, percibirá, además de los emolumentos y haberes que le correspondan por aplicación del Convenio colectivo de la Empresa, un plus por desplazamiento de municipio de 9,84 Euros diarios, por día efectivamente trabajado.

La percepción de ambos pluses de desplazamientos serán incompatibles.

2.5. La Empresa designará, según su criterio, y dentro de cada grupo profesional, los empleados que, conforme a sus expedientes profesionales, académicos o experiencia laboral demostrada, considere más idóneos para desempeñar sus funciones en tales instalaciones o centros administrativos, y que garanticen la calidad del servicio prestado por la Empresa.

2.6. Se consideran trabajos en instalaciones a efectos de este artículo los realizados para el mantenimiento, reparación, control, mando, ampliación, vigilancia o mejora de: las redes de abastecimiento, saneamiento y pluviales; las conducciones generales, los canales y balsas reguladoras; estaciones de bombeo de aguas potables, residuales o pluviales; almacenes o depósitos de materiales; estaciones de tratamiento de agua potable, estaciones depuradoras de aguas residuales, depósitos, albercas, pozos, arquetas, y cuantas instalaciones inmobiliarias o elementos físicos intervengan en la actividad de la Empresa, especialmente con motivo de la captación, conducción, tratamiento, depuración y

distribución de aguas, tanto brutas como potables, fecales o pluviales.

2.7. Se consideran trabajos en centros administrativos a efectos de éste artículo los realizados en las Oficinas comerciales existentes para prestar los servicios de atención a los usuarios de: información, contratación, reclamaciones, fraudes, cortes, facturación, cobros o cualquier otro servicio necesario para la debida gestión administrativa de los usuarios de los municipios cuya Gestión Integral del Agua, total o parcialmente, tenga encomendada la Empresa, o cualquier otra relacionada con su giro o trabajo mercantil; incluyendo los servicios auxiliares de lecturas de contadores, inspecciones de instalaciones, tanto técnicas como administrativas, toma y verificación de datos etc.

2.8. Tanto para los trabajos en instalaciones como en centros administrativos podrá ser designado personal de la Empresa de cualquiera de los tres grupos profesionales existentes, realizando sus cometidos en consonancia con la categoría profesional que ostenten, de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente artículo.

2.9. La percepción de los pluses descritos en el presente artículo no será aplicable al personal que, previamente a la incorporación a la plantilla de la Empresa, estuviese prestando servicios con anterioridad, en el abastecimiento del Municipio en cuestión, sea cual sea su lugar de residencia habitual, y continúe prestando sus servicios profesionales en el mismo Municipio, o para aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para realizar sus cometidos profesionales en cualquier Municipio.

2.10. Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser destinados para la realización de trabajos fijos continuos, a otros Municipios, salvo adscripción voluntaria.

Articulo 10. Ropa De Trabajo.

10.1. La Dirección/Gerencia de la Empresa y el Comité de Empresa a través de la Jefatura de Personal y dos de sus miembros respectivamente, determinarán las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en las distintas unidades, que en todo caso serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente, de acuerdo con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral y especialmente lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10.2. Fechas de entrega: La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del día 31 de Octubre y su uso será obligatorio durante toda la jornada de trabajo, desde esa fecha hasta el día 31 de Mayo.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del día 31 de Mayo y su uso será obligatorio durante toda la jornada de trabajo, desde esa fecha hasta el 31 de Octubre.

Las fechas de entrega referidas se entienden siempre y cuando el personal haya facilitado sus tallas con un mínimo de un mes de antelación a la entrega de las mismas.

10.3. El uso de las prendas de trabajo será obligatorio, ya que siendo la uniformidad de la Empresa requisito imprescindible en la calidad de imagen exterior de la misma, además de la protección higiénico-sanitaria que se desprende de su uso, el personal que no asista al trabajo portando el modelo de ropa de trabajo asignado por la Empresa para cada estación del año, no podrá incorporarse al mismo.

10.4. Se establecen obligatorias las siguientes:

PERSONAL OPERARIO GRUPO 3 (EXCEPTO SANEAMIENTO Y E.D.A.R,s).

INVIERNO (31 Octubre)

2 pantalones: anual

1 cazadora: anual

1 chaleco: cada 2 años

1 par de botas: cada 2 años

1 impermeable: anual

1 chaquetón anti frío: (Cada 4 años).

3 camisas manga larga: anuales

VERANO (31 de Mayo)

1 gorra: anual

2 pantalones: anuales

2 camisas manga corta: anuales

1 par de zapatos: cada 2 años

PERSONAL OPERARIO GRUPO 3 DE SANEAMIENTO Y E.D.A.R,s)

INVIERNO (31 Octubre)

5 pantalones: anuales

3 cazadoras: anuales

1 chaleco: cada 2 años

1 par de botas: cada 2 años

1 impermeable: anual

1 chaquetón antifrío: (Cada 4 años).

5 camisas manga larga: anuales

VERANO (31 de Mayo)

3 gorras: anuales

5 pantalones: anuales

5 camisas manga corta: anuales

1 par de zapatos: cada 2 años

LECTORES, COBRADORES, INSPECTORES, SUBINSPECTORES, ORDENANZAS, TELEFONISTA/ INFORMACIÓN.

INVIERNO (31 Octubre)

2 corbatas: cada dos años

1 traje: cada tres años

1 par de zapatos: anuales

3 camisas manga larga: cada dos años

1 chaleco manga larga: cada dos años

1 rebeca manga larga: cada tres años

1 prenda de abrigo: cada cuatro años

1 impermeable: cada cinco años

VERANO (31 Mayo)

2 pantalones: cada dos años

4 camisas manga corta: cada dos años

1 par de zapatos: cada dos años.

PERSONAL OPERARIO DE MANTENIMIENTO DE REDES, SANEAMIENTO Y E.D.A.Rs.

2 toallas de baño anuales en Octubre.

10.5. A partir de la firma del presente Convenio, la ropa de trabajo que se entregue, durante el año 2.006, sólo podrá ser renovada en caso de deterioro evidente a juicio del responsable del Departamento donde preste servicios el trabajador, debiendo entregar este último la prenda deteriorada en el Almacén o en el Departamento de Recursos Humanos, según proceda.

10.6. Todas las prendas de trabajo llevaran el anagrama distintivo de la Empresa en lugar visible y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

10.7. Queda terminantemente prohibida la utilización de la ropa de trabajo de la Empresa fuera de la jornada de trabajo, o su cesión a terceros ajenos a la Empresa.

10.8. Todos los equipos de trabajo cumplirán la normativa vigente en cada momento sobre Seguridad y Salud Laboral.

10.9. La ropa de trabajo del personal que preste servicios en las EDAR,s y Saneamiento será lavada y desinfectada por cuenta de la Empresa, según la legislación vigente. Para ello la Empresa, según su criterio, seleccionará la lavandería más adecuada, en cada momento, con objeto de garantizar su limpieza.

10.10. La Empresa utilizará en la ropa de trabajo, tanto los colores adecuados para una perfecta identificación visual de los trabajadores, como la incorporación de los elementos reflectantes (bandas, polainas etc.) que considere convenientes en cada caso.

10.11. El personal que se encuentre de baja por

I.T., enfermedad común, accidente no laboral, o accidente de trabajo, en la fecha de entrega de la ropa de trabajo, no la recibirá hasta el momento de su incorporación a la Empresa. Si la ausencia se prolongase por el tiempo completo desde la fecha de entrega inicial hasta la siguiente dotación, no recibirá la ropa correspondiente a dicho periodo.

10.12. Los cómputos de tiempo definidos como duración de la ropa de trabajo, señalados para cada entrega, comenzarán a regir desde la fecha en que el trabajador perciba la ropa de trabajo de forma efectiva.

10.13. Independientemente de la ropa de trabajo descrita en el presente artículo la Empresa entregará a sus trabajadores los equipos y elementos de protección individual necesarios en cada momento, con objeto de anular o minimizar los riesgos que puedan derivarse durante la realización de sus cometidos profesionales.

Su uso será obligatorio, no pudiendo realizar el trabajador ningún cometido de los que tenga asignados sin la utilización de todos los equipos o elementos de seguridad que le haya dotado la Empresa para la realización de dicho cometido.

La no utilización de los mismos, que deriven en graves riesgos para la salud propia o de otros compañeros, dará lugar a la aplicación del régimen sancionador correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad personal que asuma el trabajador por no utilizarlos.

Capítulo III. Formación Profesional

Articulo 11. Formación Profesional.

En el plazo máximo de 30 días desde la firma de este Convenio, se constituirá una Mesa Técnica de Formación, de composición paritaria, formada por tres miembros designados por la Dirección/Gerencia de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en materia de formación en la Empresa, elevando a la Dirección/Gerencia de la misma la correspondiente propuesta.

A la vista de la propuesta formulada, la Dirección/ Gerencia de la Empresa, evaluará el Plan Anual de Formación, tanto su contenido como su coste, remitiendo a la Mesa Técnica la aprobación definitiva, en el plazo máximo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de recepción.

En el Plan Anual se relacionarán los cursos a desarrollar, el calendario aproximado y el presupuesto destinado a tal fin, con expresión del personal que asistirá a los mismos.

También será función de la Mesa Técnica el seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan.

La realización de los cursos obligatorios se llevará a cabo durante la jornada laboral de los trabajadores, y si ello no fuera posible, se abonará a cada uno de los asistentes la cantidad de 16,16 Euros por día de asistencia en concepto de dieta, cuando sean fuera de la jornada laboral, en cuyo caso será voluntaria la asistencia por parte de los mismos.

Se considerarán obligatorios los que se desarrollen dentro de la jornada laboral y hayan sido propuestos por la Mesa Técnica de formación, con éste carácter, o

cuando así lo declare la Empresa por ser necesario para la implantación de nuevos sistemas de trabajo producidos por avances tecnológicos que sean convenientes para el mejor aprovechamiento de la productividad.

Los cursos de formación teóricos y prácticos en materia de prevención de riesgos laborales, inherentes a los puestos de trabajo que desempeñe el trabajador serán impartidos, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Se valorarán como méritos en los concursos para ascenso en la Empresa, la asistencia y/o aprovechamiento obtenidos en los cursos de formación, especialmente los que estén directamente relacionados con las nuevas funciones del puesto de trabajo.

Capítulo IV Asistencia Al Trabajo

Articulo 12. Jornada.

Las jornadas laborales para el personal que presta servicios en la Empresa quedan establecidas en los siguientes cómputos:

Personal del Grupo I y II, Titulado, Técnico y Administrativo.

32 horas 30 minutos semanales y cómputo anual de 1.553 horas y 30 minutos.

Personal del Grupo III, Operario y Profesionales de Oficio.

A) Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes (Abastecimiento y Saneamiento):

35 horas semanales y cómputo anual de 1.673 horas.

B) División de Producción y Depuración (E.T.A.P.s y E.D.A.R.s):

40 horas semanales y cómputo anual de 1.912 horas.

De todos los cómputos anuales descritos anteriormente se deducirán cada año, las jornadas correspondientes a los días festivos laborables, tanto nacionales como de la Comunidad Autónoma de Andalucía, más los locales y de asuntos propios vigentes en cada momento.

Las nuevas jornadas semanales, y los nuevos horarios aprobados en el vigente Convenio Colectivo entrarán en vigor al día siguiente de la firma de éste último entre Comité y Empresa.

Podrán pactarse con el personal Titulado, Técnico,

Administrativo y Operario dedicaciones complementarias, dentro de la jornada máxima legal, siendo su aceptación voluntaria por parte del trabajador.

Jornada Partida. La Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio podrá establecer para el personal del Grupo III, Operario y Profesionales de Oficio, una jornada partida, con el horario establecido en el Artículo siguiente, que será de aceptación obligatoria para el personal contratado por la Empresa específicamente con dicho horario. Para el resto del personal su aceptación será voluntaria. Como compensación económica se percibirá el plus establecido en el Artículo 39-18.

Articulo 13. Horarios.

Los horarios que regirán durante la vigencia del presente convenio será el siguiente:

JORNADA ORDINARIA:

1. Personal Grupo I, Titulado y Técnico y Grupo II, Titulado y Administrativo. (Excepto personal no Técnico de Saneamiento)

De Lunes a Viernes:

Entrada: Desde las 8 horas hasta las 8 horas y 20 minutos.

Salida: Desde las 14 horas y 30 minutos hasta las 14 horas y 50 minutos.

Cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 6 horas y 30 minutos.

Personal del Departamento de Saneamiento:

Jornada sin prolongación de jornada:

Entrada: Desde las 8 horas hasta las 8 horas y 20 minutos.

Salida: Desde las 14 horas y 30 minutos hasta las 14 horas y 50 minutos.

Cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 6 horas y 30 minutos.

Jornada con prolongación de jornada:

Entrada: A las 8,00 horas.

Salida: A las 14,00 horas

Entrada de la prolongación de jornada: A las 15,00 horas.

Salida: De acuerdo con las horas estipuladas en su cuadrante anual.

2. Personal Grupo III Operario y Profesionales de Oficio.

Departamento de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento.

Jornada Continuada:

– De 8,00 a 15,00 horas de lunes a viernes. Jornada Partida:

Tipo A) De 9,30 horas a 13,30 horas y de 16 a 19 horas de lunes a viernes.

Tipo B) De 9 a 14 horas y de 15 a 17 horas de lunes a viernes.

Cumpliendo en cualquier caso una jornada diaria de 7 horas.

TURNOS DE TRABAJO:

3. Personal Grupo III Operario y Profesionales de Oficio.

Departamento de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento.

– De 8,00 a 15,00 horas sábados, domingos y festivos.

– De 15,00 a 22,00 horas de lunes a domingo, incluidos los festivos.

4. Servicio de Guardia Nocturna en Redes de Abastecimiento.

– De 22,00 a 8,00 horas de lunes a domingo, incluido los festivos, en semanas alternas.

5. Estaciones de Tratamiento de Agua Potable

– De 8,00 a 14,00 horas de lunes a domingo.

– De 14,00 a 22,00 horas de lunes a domingo.

– De 22,00 a 8,00 horas de lunes a domingo.

6. Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales.

– De 7,00 a 14,00 horas de lunes a domingo.

– De 14,00 a 22,00 horas de lunes a domingo.

– De 22,00 a 7,00 horas de lunes a domingo.

7. Horario del Plus de guardia de Estaciones de Tratamiento de Agua Potable.

– De 8,00 a 13,00 horas de lunes a domingo.

– Resto del día localizado

8. Horario del Ayudante de Guardia de la Estación Depuradora de Aguas Residuales (liberado del turno de noche)

– El correspondiente al turno que se le señale, tanto de las E.T.A.P.s, como de las E.D.A.Rs.

9. El personal destinado en las Oficinas Comerciales de la Empresa, contratado a jornada completa de 6 horas y 30 minutos tendrá un horario coincidente y obligado desde las 08:20 horas, en cuyo momento deberá estar disponible en su puesto de trabajo, hasta las 14;30 horas, tiempo durante el cual deben estar presentes en el Centro de Trabajo, pudiendo distribuir a su conveniencia, si así lo estima oportuno, los 20 minutos restantes de la jornada laboral diaria, mediante el uso de horario flexible a la hora de entrada , desde las 08:00 horas a las 08:20 horas, recuperando el tiempo de demora utilizado, a la hora de salida, desde las 14:30 horas hasta las 14:50 horas. El personal que se incorpore a su puesto a partir de las 8,20 horas incurrirá en falta de puntualidad, así como el que finalice la jornada laboral antes del cumplimiento de las 6 horas y 30 minutos establecidos para la jornada laboral diaria.

10. Asimismo se podrán pactar horarios flexibles con los colectivos afectados, siempre que se cumpla la jornada laboral fijada en el presente convenio.

11. El personal Titulado, Técnico y Administrativo tendrá derecho dentro de su jornada laboral ordinaria, a un descanso de 25 minutos para desayunar, que será autorizado, previamente, por el Jefe de la Unidad, o persona que lo sustituya, a que pertenezca; fijándose el horario en función de las circunstancias del momento y, cuando lo permitan las necesidades organizativas del servicio y funciones que tenga encomendadas el trabajador.

12. El personal de la/s Estación/es de Tratamiento de Agua Potable y de la/s Estación/es Depuradoras de Aguas Residuales, tendrá derecho, dentro de su jornada laboral, a un descanso necesario para tomar el bocadillo, cuando lo permitan las necesidades del servicio, y sin perjuicio de la vigilancia de los indicadores de funcionamiento de la/s Estaciones.

13.El tiempo de trabajo empleado en los desayunos y bocadillos estará considerado como efectivo de trabajo, computándose dentro de la jornada laboral anual que tenga establecida cada colectivo.

Articulo 14. Condiciones De Trabajo.

1. RÉGIMEN DE TURNOS.

A) OBLIGATORIEDAD.

Por el carácter de público y permanente de la función de la Empresa, el personal del Grupo III, Operario y Profesionales de Oficio, vendrá obligado a efectuar los turnos que se le señalen, de acuerdo con el horario establecido en este convenio, percibiendo la compensación económica establecida en el correspondiente artículo. A estos efectos será oído el Comité de Empresa

B) PLANING DE TURNOS.

Por los el Jefe de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, y el Jefe de Centrales de la División de Producción y Depuración de la Empresa, será confeccionado anualmente, antes del 31 de Diciembre de cada año, el correspondiente cuadro de turnos de todo el personal a su cargo, del que será entregada copia a los operarios sujetos a los mismos para su conocimiento.

Serán rotativos, sin perjuicio de que, previo acuerdo con el interesado, puedan especializarse en los mismos determinados trabajadores. Se remitirá copia al Comité de Empresa que será oído en caso de discrepancia.

Será facultad privativa de la Empresa organizar los turnos de trabajos y relevos, así como, cambiar aquellos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales.

C) CAMBIOS DE TURNO.

Con objeto de garantizar la debida continuidad de la prestación de servicios y el desarrollo de programas o campañas de actuaciones que redunden en mejoras de servicio o imagen de la Empresa, el personal adscrito al Grupo Operario y Profesionales de Oficio, podrá ser asignado a turnos de trabajos u horarios fuera de los establecidos en el artículo 13.

Estarán comprendidos en este artículo los cambios de turnos necesarios para efectuar cualquiera de los siguientes trabajos:

– Campañas de lecturas de caudalímetros.

– Campañas de detección de fugas.

• Sustitución de personal de las Estaciones de Tratamiento de Agua Potable.

• Sustitución de personal en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales

– Sustitución de personal en las Redes de Abastecimiento.

– Sustitución del servicio de guardia nocturna.

– Control y seguimiento de válvulas reguladoras de presión y/o caudal.

• Excepto turno liberado del Ayudante de Oficio de Noche. Por el carácter de especialidad de los trabajos, la Empresa está facultada a asignar a los mismos al personal que considere más adecuado por sus conocimientos y experiencia profesional, oído el Comité de Empresa.

D) TURNOS PARA REPARACIONES/ACTUACIONES PREVISIBLES. Por los mismos criterios que en el apartado C), para la ejecución de los trabajos imprescindibles que garanticen la operatividad funcional de las instalaciones, equipos y elementos electromecánicos inherentes a las mejoras, mantenimiento o ampliación de las redes de abastecimiento, saneamiento o pluviales, que tengan que ser demorados a horas fuera de la jornada ordinaria, para la realización de reparaciones o actuaciones previsibles, que ocupen el horario de un turno completo, la Empresa podrá fijar con 24 horas de anticipación, el turno correspondiente extraordinario, al personal Operario y Profesionales de Oficio de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, cambiando el horario de la jornada correspondiente a ese día y respetando los descansos entre jornadas establecidas legalmente.

Estos casos sólo se producirán cuando existan causas objetivas, a criterio de la Empresa, que aconsejen la no interrupción del suministro o la ejecución de reparaciones o actuaciones, destinadas a acelerar trabajos para minimizar al máximo posible dicha interrupción; o que por motivos organizativos, de horarios, interrupciones en las vías públicas, etc., redunden en un mejor servicio a los usuarios de la Empresa y reduzcan o contrarresten, en la medida de lo posible, los daños o perjuicios que se puedan causar a los mismos, o en las propias instalaciones de la Empresa.

Por su naturaleza de extraordinario, urgente y esporádico, la Empresa está facultada para asignar al mismo al personal que considere más adecuado por sus conocimientos profesionales, dando cuenta si es posible, previamente, al Comité de Empresa.

E) CORRETURNOS.

Con motivo de la elaboración de los correspondientes planings de turnos de guardias de sábados, domingos y festivos del personal Operario y Profesionales de Oficio, destinados en la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes de abastecimiento, es necesario cubrir las ausencias que de forma imprevista se produzcan por motivos suficientemente justificados, bajas por I.T. o accidentes de trabajo.

Semanalmente, los lunes, serán nombrados el oficial y ayudante de correturnos correspondiente para cubrir la semana; dichos trabajadores estarán disponibles preferentemente a cualquier otro para desempeñar la sustitución, así como para

la realización de horas extraordinarias en caso de que por necesidades del servicio deban de efectuarse.

El corre turnos será elegido rotatoriamente entre todo el personal Operario y Profesionales de Oficio de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, de forma que, al finalizar el año, todos efectúen el mismo número de guardias.

No podrá entrarse de corre turnos en las semanas anterior o posterior al turno de guardia semanal que por planing corresponda.

En las Estación/es de Tratamiento/s de Agua Potable y Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales, se abonará asimismo este plus a los oficiales y/o Ayudantes que estando fuera de servicio, por razones de urgencia, tengan que sustituir a un compañero.

F) TRABAJOS DE DURACIÓN SUPERIOR A LA JORNADA NORMAL.

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada 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 requieran una 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 a los que se refiere el articulo 40, apartado 2 del presente convenio.

G) PLUS DE GUARDIA DE LA/S ESTACIÓN/ES DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE.

Consistirá en asistir durante cinco horas y de forma diaria al trabajo, en horario a convenir por la Empresa, permaneciendo el resto de su jornada localizado para atender a las posibles emergencias que puedan ocurrir en las instalaciones de producción de agua, a las que deben de acudir en un tiempo máximo de 15 minutos, percibiendo por ello el plus que se define en el artículo 39, apartado 16.

2. CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS.

El personal que habitualmente conduce los vehículos de la Empresa seguirá conduciendo éstos, pudiendo exigirse solamente el carnet de conducir tipo B-1, percibiendo por ello el plus que se define en el artículo 39, apartado 14.

El personal de nuevo ingreso vendrá obligado a conducir vehículos conforme a las necesidades del servicio de la Empresa y se le podrá exigir, además del tipo B-1, cualquier otra clasificación del permiso de conducir para la conducción de otros modelos de vehículos.

Articulo 15. Control De Horarios.

15.1. Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral y especialmente para las que prestan servicios al público, la Empresa establecerá los terminales horarios adecuados para el seguimiento y control de las entradas, salidas e incidencias por ausencias de los empleados.

15.2. El cumplimiento de la jornada anual deberá estar refrendado por los consiguientes marcajes; mediante la codificación pertinente quedará reflejada como incidencia cualquier tipo de ausencia durante la jornada de trabajo. Sin perjuicio de ello toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe de la Unidad o Departamento donde preste servicio el empleado, y en ausencia de dicho responsable, o de quien le sustituya, deberá ser comunicado al Departamento de Administración de Personal.

15.3. La imposibilidad de efectuar el marcaje por extravío momentáneo o pérdida de la tarjeta, deberá ser puesta en conocimiento del Departamento de Administración de Personal en el mismo instante en que deba de llevarse a cabo el mismo; con objeto de subsanar dicha circunstancia, mediante la grabación manual de la hora en que se ha tenido conocimiento, para cerrar los tiempos de las jornadas de trabajo. En ningún caso se efectuarán marcajes con horarios anteriores diferentes al del momento de la comunicación.

15.4. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, deberá ésta ser puesta en conocimiento de la Jefatura a que se halle adscrito el trabajador, dentro de las dos primeras horas de su jornada laboral; y en caso de ausencia del responsable de la Jefatura, o de quien le sustituya, deberá comunicarlo al Departamento de Administración de Personal.

15.5. Si no acredita el trabajador que la ausencia fue justificada por causa o razón suficiente, mediante la aportación de la documentación pertinente por parte de un tercero que, a juicio de la Empresa, acredite suficientemente el desplazamiento o presencia del trabajador en el lugar aducido con motivo de la ausencia, no se abonará el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna será considerada como falta injustificada.

15.6. Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

15.7. La Empresa extenderá al resto de los Centros de Trabajo de la Empresa, en el plazo máximo de un año, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el mismo sistema de control de horarios y presencia que tiene instalado en sus Oficinas Comerciales, con objeto de gestionar globalmente los horarios y jornadas anuales del todo el personal.

15.8. La jornada normal de trabajo seguirá siendo la establecida en el vigente Convenio Colectivo en su artículo 13 apartado 1, pudiendo exigirse excepcionalmente, en determinados momentos, cuando las circunstancias del servicio así lo requieran, a juicio de la Empresa, la presencia del/os todos o parte de los trabajador/es con horario de flexibilidad en su puesto de trabajo, sin contraprestación o condición alguna, notificándolo a los representantes de los trabajadores con 24 horas de anticipación.

15.9. Las horas de flexibilidad y del cumplimiento de la prolongación de jornada, para el personal que la/ s tenga adscrita/s son del ejercicio en que se producen.

Si hubiese defecto, es decir saldo negativo, en su computo mensual, de hasta 5 horas, en el caso de la flexibilidad horaria, el trabajador estará obligado a recuperarlas en la primera semana del mes siguiente al incumplido, y además durante los 2 meses siguientes al de la fecha de incumplimiento, a realizar el horario de la jornada laboral ordinaria, sin flexibilidad, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador que corresponda.

Si el defecto es en el cumplimiento de la prolongación de jornada, durante el mismo tiempo y periodo especificados anteriormente, el trabajador estará obligado a recuperarlas en la primera semana del mes siguiente al incumplido, y además durante los 2 meses siguientes al de la fecha de incumplimiento, a realizar el horario de la prolongación de jornada en computo semanal, sin flexibilidad de ésta última.

No obstante la Empresa, a requerimiento del trabajador por escrito, mediante informe favorable del Jefe del Departamento, previo informe del responsable del Departamento de Administración de Personal, cuando existan causas excepcionales, cuya gravedad esté justificada, podrá autorizar unilateralmente la modificación de horarios o acumulación de jornadas, de forma temporal, y sin que ésta modificación pueda efectuarse durante más de 20 días laborables al año.

Artículo 16. Horarios Especiales.

16.1. Con motivo de la celebración de festividades locales o nacionales de determinada duración, la Empresa ha fijado los siguientes horarios festivos para las fechas que se relacionan y personal que se determina:

Festividades:

A) Semana Santa: Lunes, Martes y Miércoles Santo.

B) Semana de Colombinas: La semana establecida en función del calendario local.

C) Navidades: Desde el 26 de Diciembre al 5 de Enero.

Horarios:

– Personal Titulado, Técnico y Administrativo a jornada completa.

Entrada a las 09:00 horas sin flexibilidad.

Salida a las 14:30 horas.

– Personal Operario de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes.

– Personal de Almacén de Materiales

– Personal Administrativo de la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes.

Entrada a las 08:00 horas

Salida a las 14:00 horas

16.2. La reducción de estos horarios no afectará a ningún otro Centro de Trabajo, Unidad o trabajador de la Empresa que los exclusivamente reseñados, sea cual sea la modalidad de contratación o duración de la jornada, ni generará ningún derecho a compensación económica o tiempo de descanso por parte del personal que no esté afectado por los mencionados horarios, cumpliéndose el resto de los horarios y los turnos de guardias establecidos en la Empresa, íntegramente, conforme a los planings en vigor.

16.3. El personal que preste servicios en las Unidades afectadas por la reducción de horarios, mediante la modalidad de contrato a tiempo parcial, disfrutará de la reducción horaria, de inicio o final de la jornada indicada anteriormente, exclusivamente si el horario de entrada o salida de su jornada laboral reducida, es anterior o posterior, respectivamente, a las horas fijadas para estos días festivos, entrando o saliendo, en éste caso, a la hora prefijada en el presente artículo que le sea de afectación.

El resto del personal a tiempo parcial cuyos horarios de entrada o salida, sean coincidentes, o estén comprendidos dentro del horario festivo descrito en el presente artículo, cumplirá su jornada laboral habitual igual que durante el resto del año, sin derecho a compensación alguna.

16.4. No obstante a los establecido en el punto

16.2, el personal Operario y Profesionales de Oficio que desempeñen trabajos en la/s E.T.A.Ps. o E.D.A.Rs. en los turnos de mañana que coincidan con los horarios festivos descritos en el presente artículo, acumularán anualmente la hora de reducción de jornada diaria pactada para el personal Operario y Profesionales de Oficio de Mantenimiento de Redes en el presente artículo, durante los festivos reseñados, descansándolo cuando la suma de las horas acumuladas completen

una jornada de 8 horas, y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Si las horas acumuladas durante un año no completasen el tiempo correspondiente a una jornada completa de 8 horas, se seguirán adicionando durante el año siguiente, y así sucesivamente, reducciones de una hora por cada día que se preste servicios de mañana y coincida con los establecidos en el apartado 16.1.

16.5. Con motivo de la festividad de la Virgen del Rocío, y la salida de su hermandad de Huelva Capital, el personal Titulado, Administrativo y Técnico que presta sus servicios en las Oficinas Comerciales de Av. De Alemania número 7, disfrutará el jueves de la partida, de una reducción de 2 horas y 30 minutos en la jornada de trabajo, por lo que se establecerán dos turnos con toda la plantilla para poder asistir a dicho acto, debiendo quedar presentes en cada Departamento el 50 % del personal que esté adscrito a cada uno de ellos, disponiendo el responsable del mismo lo necesario para que los servicios queden operativos.

El personal que disfrute de la reducción horaria establecida en el presente apartado, tendrá incluida en la misma el tiempo correspondiente al desayuno.

El primer turno tomará permiso desde las 9,00 horas hasta las 11,30 horas y el segundo turno desde las 11,30 horas hasta las 14,00 horas.

El personal de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, que preste servicios en la jornada ordinaria de mañana de éste día, descansará dos horas en la semana siguiente, reduciendo su jornada en el mencionado tiempo, por lo que la hora de salida será a las 13,00 horas. El responsable de dicha unidad distribuirá el personal afectado por ésta reducción horaria durante el transcurso de toda la semana para que no coincidan más de 2 trabajadores como máximo el mismo día.

Articulo 17. Descanso.

Salvo en casos de urgencia, necesidad perentoria, cambios de régimen de turnos, jornadas especiales de trabajo u otras circunstancias excepcionales, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas.

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

Como norma general los períodos de descanso por trabajos a turnos de sábados, domingos y festivos podrán computarse por períodos de hasta tres semanas; igualmente se procederá para los descansos de doce horas entre jornadas. Preferentemente se concederán en la primera semana, salvo causas de fuerza

mayor.

No obstante la Empresa podría pactar, libremente con los trabajadores que así lo deseen, otro tipo de acumulación.

Articulo 18. Descanso Semanal Y Fiestas.

En materia de descansos y fiestas se estará a lo dispuesto en los dos primeros apartados del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y a las disposiciones que lo desarrollan.

Artículo 19. Vacaciones Anuales.

1. NORMAS COMUNES:

1.1. Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará anualmente de 22 días hábiles. A estos efectos se equipararán los sábados a los domingos y festivos.

1.2. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural; no pudiéndose, en ningún caso, compensar en metálico ni acumularse para otro año.

Se considera año natural, a efectos del disfrute de vacaciones, el periodo comprendido entre el 1 de Enero de cada año y el 15 de Enero del año siguiente.

1.3. Antes del 31 de Marzo de cada año natural se confeccionará por cada responsable de Unidad, Departamento o Sección, el correspondiente planing de vacaciones anuales de todo el personal a su cargo, con arreglo a las distintas normas contenidas para cada uno de ellos en el presente artículo, por triplicado ejemplar, mediante impreso normalizado que facilitará el Departamento de Administración de personal.

Dicho planing irá respaldado por los correspondientes impresos personales de solicitud de cada uno de los empleados, firmados por los mismos, donde figurarán los periodos solicitados, siendo depositadas las dos primeras copias del planing anual en el Departamento de Administración de Personal, por el Jefe de la Unidad, para su verificación, grabación y seguimiento, quedando en su poder la tercera.

Una vez verificados, se entregará por dicho Departamento la segunda copia del planing general al Comité de Empresa, para su debido conocimiento y a los efectos oportunos, procediéndose a su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa, antes del día 30 de Abril.

1.5. Si durante el período de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por I.T. se suspenderá el recuento de días de vacaciones por el período que comprenda la baja, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes.

En este caso, la reanudación del disfrute de vacaciones, al haberse interrumpido su turno estipulado, se efectuará cuando las necesidades del servicio lo permitan, y siempre dentro del mismo año de acuerdo con el apartado 1.2 del presente artículo.

2. NORMAS DEPARTAMENTALES.

2.1. Personal Directivo.

El personal Directivo deberá tomar sus vacaciones de forma que, a juicio de la Gerencia de la Empresa, quede cubierto el servicio.

2.2. Personal Titulado, Técnico y Administrativo.

2.2.1. Las vacaciones se disfrutarán por cada Unidad, Área, Departamento o Sección, en los periodos vacacionales que elijan los trabajadores, de mutuo acuerdo, respetando las condiciones limitativas establecidas en el presente apartado, en cuanto a la simultaneidad en número o de funciones.

2.2.2. En caso de desacuerdo entre los trabajadores de la misma Unidad, Departamento o Sección, las preferencias en el disfrute de los periodos vacacionales se regirán por las siguientes normas:

a) En primer lugar, cuando en la elección del mismo período pretendan coincidir más de un trabajador, tendrán preferencia automáticamente el que ostente mayor fecha de antigüedad en la Empresa.

En éste caso, el trabajador preferente, no podrá volver a serlo hasta que el resto de los trabajadores de su Departamento hayan agotado la mencionada opción, estableciéndose entonces un turno rotativo.

b) En segundo lugar tendrán preferencia aquellos trabajadores que no hayan disfrutado el mismo periodo coincidente en/los años anteriores.

c) En tercer lugar, tendrá preferencia el personal que en el año inmediatamente anterior, contado desde la fecha de inicio del período coincidente, no haya causado baja en la Empresa por I.T., incluyéndose enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo y maternidad, por un período acumulado de más de 120 días naturales.

d) En cuarto lugar, tendrán preferencia los trabajadores fijos de plantilla sobre los contratados temporalmente.

2.2.3. En las Áreas que se describen a continuación, se tomarán las vacaciones al ritmo de uno mensual, no pudiendo estar simultáneamente de vacaciones más de uno de cada Unidad, Departamento o Clasificación profesional, enumerados a

continuación:

ÁREA TÉCNICA:

Departamento de Proyectos y Obras.

Departamento de Área Gráfica y Delineación.

Departamento de Administración.

Unidad de Mantenimiento de Instalaciones.

Departamento de Saneamiento.

Departamento de Acometidas y suministros.

ÁREA ADMINISTRATIVA

Atención a usuarios

Inspectores de Suministro.

Subinspectores.

Lectores.

Ordenanzas.

Telefonista-Información.

Departamento de Facturación.

Contratación, Cortes y Reclamaciones.

Atención a Usuarios.

Recursos Humanos

Administración de Personal.

Informática

Analistas y Programadores.

2 simultáneamente como máximo. Financiera

Contabilidad, Compras, Grandes Consumidores.

Cajeros/Administrativos y Cajeros.

Secretaría General

Secretarias y Personal Administrativo

Asimismo, para garantizar el correcto funcionamiento y control en aquellos Departamentos que por su magnitud o importancia, se designe un sustituto del Jefe de Grupo o Ingeniero Técnico A responsable del mismo, el trabajador elegido que desempeñe dicho cometido será incompatible su periodo de vacaciones con el del Titular del Departamento, Área o Sección. En ningún caso se efectuarán designaciones que no hayan sido aprobadas previamente por la Dirección de la Empresa.

2.2.4. No obstante, a lo anteriormente expuesto, con objeto de facilitar el disfrute vacacional, en la medida que las necesidades del servicio queden plenamente operativas, y con objeto de afectar en las incompatibilidades al menor número de trabajadores posible, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

A) Cuando el número de trabajadores existentes en la Unidad, Departamento o Sección, descritos como incompatibles anteriormente, supere el número de 3, incluido el Jefe de la Unidad, éste quedará exento de la incompatibilidad, pudiendo disfrutar las vacaciones de forma simultánea con otro empleado del mismo Departamento. Durante éste periodo no podrá regir la regla de simultaneidad descrita en el apartado siguiente para el resto de los trabajadores del Departamento afectado.

B) Cuando las necesidades del servicio lo permitan, en función del personal que esté ausente en cada Departamento por Bajas por I.T., accidentes, maternidad, permisos retribuidos, asuntos propios o cualquier otra causa, y a criterio de la Empresa quede plenamente cubierto el servicio, de forma operativa, se podrán conceder vacaciones dentro del mismo Departamento, para disfrutar uno de los periodos de cinco días hábiles señalados en el presente apartado, y por una sola vez en el año, a un segundo empleado del mismo Departamento.

Esta regla no tendrá vigor para Unidades, Departamentos o Secciones donde el número total de empleados sea de dos personas, por la imposibilidad de cubrir mediante otro/s empleado/s de distinto Departamento, todos los cometidos funcionales que tengan asignados.

Los períodos de vacaciones solicitados inicialmente en el planing anual, al amparo de lo dispuesto en el presente apartado, se entenderán concedidos provisionalmente, y supeditado exclusivamente a que la Empresa, llegado el momento de su disfrute, lo ratifique. Estos periodos simultáneos se solicitarán expresamente mediante impreso normalizado que facilitará el Departamento de Administración de Personal, donde se hará constar la provisionalidad de dicha

concesión y las condiciones a las que está sujeta.

Si llegado el momento inicial de su disfrute, no es posible acceder a dicha petición por parte de la Empresa, con fundamento en las ausencias reales de los otros empleados de dicha Unidad, Departamento o Sección, el mencionado periodo de 5 días quedará en suspenso, debiéndose solicitar nuevamente por el trabajador/a afectado otra fecha para su disfrute, con las condiciones limitativas en cuanto a número de empleados y posibilidades de simultaneidad descritas en el presente artículo, no pudiendo el trabajador reclamar a la Empresa ninguna indemnización compensatoria, ni económica, ni en más días de vacaciones, por los perjuicios que pueda alegar, con motivo de la denegación.

C) En todo caso, los Jefes de Área, Departamento o Sección, podrán solicitar de la Dirección de la Empresa, mediante la emisión de informe justificativo, la propuesta de modificación del régimen de incompatibilidades descrito en el apartado 2.2.3. del presente artículo, cuando a su criterio existan causas objetivas que aconsejen, en beneficio de un mejor aprovechamiento de las funciones que tiene encomendadas su Departamento, modificar dicha planificación; contemplando en todo momento los servicios mínimos de personal que deben existir, para una adecuada gestión y realización de las tareas que tenga asignadas, siendo responsables ante la Dirección de la Empresa, en caso de aceptación de la propuesta, de los resultados que pueda tener dicha solicitud.

La Empresa podrá rechazar aquellas propuestas, que a su juicio, y razonadamente, no garanticen la operatividad del servicio en cada momento, previa solicitud de los informes vinculantes que deba emitir la Dirección a que esté adscrita el Departamento solicitante, cumpliéndose entonces la planificación de incompatibilidades descritas en el mencionado apartado 2.2.3.

Las modificaciones que se pudiesen aceptar por parte de la Dirección de la Empresa, no generaran ningún derecho presente ni futuro, para otras Áreas, Departamentos o Secciones, que no hayan propuesto cambios en la planificación o le hayan sido denegados.

2.2.5. Como norma general, las vacaciones se disfrutarán según el calendario que se haya elaborado, teniendo en cuenta que los veintidós días hábiles podrándisfrutarse de la siguiente forma:

A) De forma ininterrumpida los 22 días consecutivos.

B) De forma fraccionada en dos períodos, compuesto cada uno de ellos por cualquier número de días.

C) En tres periodos, con las siguiente limitaciones:

Un primer período de doce días hábiles consecutivos.

Un segundo período mínimo de cuatro días hábiles consecutivos

Un tercer período del resto de los días hábiles consecutivos

El disfrute de estos períodos se podrá efectuar en cualquier orden.

2.2.6. Si el interesado, por motivos debidamente justificados, solicita un cambio de fecha con posterioridad a la aprobación del planing de vacaciones anuales, la Dirección de la Empresa podrá concederlo o denegarlo discrecionalmente, respetándose siempre los criterios limitativos enunciados en las normas Departamentales descritas en el presente artículo. Si la iniciativa para el fraccionamiento y/o variación en las fechas parte de la Empresa, sólo será obligatoria en caso de absoluta necesidad debidamente justificada, debiendo negociarse en caso de simple conveniencia.

En el supuesto de que, una vez obligado al cambio de vacaciones, el trabajador recurriese ante Organismo competente y se resolviese a su favor, será indemnizado con el importe de una mensualidad ordinaria completa.

2.3. Estación/es de Tratamiento de Agua Potable y Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales.

2.3.1. La preferencia en el disfrute de vacaciones se regirán por el principio de rotación, distribuyéndose, en el transcurso del año, acopladas a los planings de turnos anuales, establecidos en cada momento.

2.4. Personal Operario y Profesionales de Oficio.

2.4.1. El personal del Grupo Operario y Profesionales de Oficio que prestan servicios en la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes, disfrutará las vacaciones anuales de acuerdo con el planing correspondiente, en el que estarán repartidas a lo largo del año, equitativamente, todas las categorías laborales, disfrutando anualmente los meses que se describen a continuación; con lo cual, se alterna anualmente un mes de verano con uno de invierno, y en el transcurso de nueve años se disfrutan los nueve meses del año. Esta regla no regirá para el personal que desempeñe funciones en el Almacén de materiales, Administración y guardas de noche, que por ser minoría se irán rotando a criterio de la Empresa, ni aquéllos otros que estén realizando trabajos especiales de campañas, de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

2.4.2. Quedan excluidos del periodo vacacional los meses de Enero, Noviembre y Diciembre, repartiéndose entre los restantes 9 meses del año todo el personal Operario y Profesionales de Oficio de la anteriormente mencionada Unidad.

CICLOS DE VACACIONES:

2005	2.006	2.007	2.008	2009
Septiembre	Mayo	Octubre	Junio	Febrero
Octubre	Junio	Febrero	Julio	Marzo
Febrero	Julio	Marzo	Agosto	Abril
Marzo	Agosto	Abril	Septiembre	Mayo
Abril	Septiembre	Mayo	Octubre	Junio
Mayo	Octubre	Junio	Febrero	Julio
Junio	Febrero	Julio	Marzo	Agosto
Julio	Marzo	Agosto	Abril	Septiembre
Agosto	Abril	Septiembre	Mayo	Octubre

2.4.3. No obstante lo anteriormente expuesto, el personal destinado en ésta Unidad podrá solicitar del Jefe de la misma, por razones excepcionales y objetivas, la anticipación o aplazamiento de parte de sus vacaciones; que le será concedida, si a juicio del mencionado responsable, queda cubierto operativamente el servicio, en atención a las funciones inaplazables que tiene encomendada dicha Unidad.

2.4.4. El personal perteneciente al grupo de Operario y Profesionales de Oficios que estén adscritos a otros Departamentos, diferentes al de Mantenimiento de Redes, disfrutará sus vacaciones de acuerdo con la organización de los componentes del Departamento al que esté asignado, y en caso de ser incompatible su solicitud con los planings existentes en el mismo, disfrutará anualmente de un mes de verano (entre Junio y Septiembre ambos inclusive) y al año siguiente uno de invierno.

El personal Operario que preste servicios en el Departamento de Cortes de la Empresa tomará sus vacaciones durante el mes de Agosto, motivado por paralización en el mencionado periodo veraniego de dicha actividad.

Artículo 20. Asuntos Propios.

20.1. Todos los empleados tendrán derecho anualmente a ocho días de asuntos propios , que deberán ser solicitados con cinco días hábiles de antelación a su disfrute, siendo concedidos siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas.

20.2. De los 8 días, 7 deberán ser tomados antes del 30 de Noviembre, excepto que en la mencionada fecha se hayan tomado ya íntegramente los 22 días hábiles de vacaciones anuales, en cuyo caso el número máximo de días pendientes de tomar para el mes de Diciembre queda fijado en 2.

En el caso de que el 30 de Noviembre, cualquier trabajador tuviese pendiente de tomar días de asuntos propios, en número que superase los establecidos en el presente apartado para el mes de Diciembre, aunque sea motivado a ausencias por I.T., vacaciones anuales, permisos retribuidos, licencias, excedencias, o cualquier otra circunstancia; perderá el exceso que sobre la mencionada cifra

máxima tenga pendiente de disfrutar, sin que tenga derecho a percibir ninguna indemnización económica por dicha pérdida.

La misma norma regirá para el caso que, o bien porque el número de solicitudes de los trabajadores de cualquier Divisiones, Área o Departamento, supere en la mencionada fecha el número de días hábiles disponibles, o porque las necesidades del servicio impidan la concesión.

20.3. Los días de asuntos propios podrán acumularse, con un máximo de 3 días, a cualquier periodo de vacaciones que se disfrute entre el día 1 de Enero y el 15 de Junio, o el 15 de Septiembre y el 30 de Noviembre.

Durante el mes de Diciembre, el día de asuntos propios que estuviese pendiente de tomar, de acuerdo con lo estipulado en el apartado 20.2 del presente artículo, podrá adicionarse al periodo vacacional que esté planificado tomar durante el mencionado mes.

20.4. El personal que cause alta y baja en el transcurso del año, disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado, la parte proporcional que le corresponda sobre los mencionados 8 días vigentes en cada momento, redondeándose por exceso o defecto, la fracción sobre 0,50 obtenida en la división del cálculo efectuado.

Si no fuese posible su concesión, motivado a necesidades perentorias del servicio, se le liquidará en la nómina de finiquito, a razón del importe de un día de trabajo ordinario por cada día que le corresponda.

20.5. En el caso de que uno o varios trabajadores de una misma Área, Departamento o Sección, solicitasen simultáneamente para una misma fecha el disfrute de días de asuntos propios, y por razones organizativas y/ o productivas, no fuese posible acceder a todas las peticiones, el régimen de preferencias será el mismo que el establecido en el artículo 19, apartado 2.2.2., del presente convenio, para las vacaciones anuales

Articulo 21. Días Festivos.

21.1. Se declaran días festivos a efectos laborales los días 24 y 31 de Diciembre.

En caso que las mencionadas fechas coincidan con sábado o domingo, se trasladarán al viernes inmediato anterior.

21.2. Asimismo, se declara festivo el primer viernes laboral del mes de Junio, con objeto de celebrar el día de la Virgen de la Luz, Patrona de la Empresa; ésta procurará fomentar en dicha fecha, la organización de los actos sociales que estime pertinentes, para promocionar la convivencia entre trabajadores. Si la mencionada fecha coincidiera con otras festividades de importancia provincial, se

aplazará al primer viernes laborable, anterior o posterior a la mencionada fecha.

21.3. En estos tres días la actividad laboral de la Empresa quedará únicamente reducida a los turnos de trabajo habituales para un día festivo normal del año, dándose el descanso correspondiente al personal que desempeñe dichos turnos y aplicándoseles el régimen económico habitual de este tipo de jornada.

Artículo 22. Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

1. Veinte días naturales por matrimonio.

2. Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo, con un mínimo de tres días laborables.

3. Tres días laborables por fallecimiento de padres, hermanos. En caso de desplazamiento los días serán cuatro.

4. Tres días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos; o padres, hermanos y abuelos del cónyuge. En caso de desplazamiento los días serán cuatro.

5. Un día natural por fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta tercer grado.

6. Dos días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos; o padres y hermanos del conyugue, siendo indispensable, en éste caso, que la intervención o enfermedad requiera hospitalización.

La gravedad, en ambos supuestos, será evaluada por un profesional facultado para ello y/o por el médico de la Empresa.

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

En éste caso, podrá anticiparse el primer día al inmediato anterior en que esté prevista la intervención.

No obstante si la misma, por cualquier circunstancia, no se llevase a cabo, los mencionados días serán considerado automáticamente de asuntos propios.

Quedan excluidas las asistencias sanitarias en los servicios de urgencias que no deriven en hospitalizaciones en planta.

7. Tres días hábiles en caso de nacimiento de hijo.

8. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

9. Licencias por exámenes. Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza, relacionada con los trabajos que realiza en la Empresa, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el Centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siendo aplicable en todo lo demás lo establecido en el Artículo 37 3-d del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el desempeño no sea retribuido con importe superior al salario día del trabajador, en cuyo caso el permiso no será retribuido, cotizándose no obstante durante dicho periodo a la Seguridad Social.

11. Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho semanas, por parto múltiple, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto. Si trabajan el padre y la madre, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de su permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período; salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

12. Una hora de ausencia, divisible en dos fracciones, por lactancia de un hijo menor de nueve meses o, reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad; que podrá ser disfrutada por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

13. 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, ampliables 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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los limites señalados.

En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los

mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en el apartado anterior o de las que corresponda en caso de parto múltiple.

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

14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Desplazamiento. Se entiende por desplazamiento a efecto de éste artículo, cuando la causa que origina el permiso se produce fuera de la Provincia de residencia donde esté ubicado el domicilio habitual del trabajador.

Las licencias descritas en el presente artículo sedisfrutarán íntegramente por el personal de plantilla fija de la Empresa, aunque tengan contratos de trabajo a tiempo parcial con jornada reducida.

El personal que preste servicios en la Empresa, mediante contrato de trabajo temporal, tendrá derecho al disfrute íntegro de todas las licencias, excepto la licencia por matrimonio, que se disfrutará durante el primer año de antigüedad, con quince días naturales

En todos los permisos retribuidos será obligatoria la presentación en el Departamento de Administración de Personal, en el momento de la reincorporación al puesto de trabajo, de la correspondiente documentación acreditativa, en cada caso, que justifique el motivo de la ausencia; sin cuyo requisito no tendrá la consideración de permiso retribuido.

El derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo, enumerados del 2 al 10, se entiende siempre y cuando el trabajador, en el momento de generarse las circunstancias que lo motivan, y durante los días a que tiene derecho, no esté de vacaciones, descansos por guardias o por turnos de trabajo rotativos, en cuyo caso los días coincidentes serán absorbidos por dicho motivo, integra o parcialmente, según la duración del periodo coincidente, sin que genere ningún derecho a su disfrute en fechas posteriores, ni a la suspensión de vacaciones o descansos de los que esté disfrutando.

Artículo 23. Permisos No Retribuidos.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a un tiempo máximo de quince días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas

definitivas de aptitud y evaluación.

Asimismo en estos casos tendrán preferencia a elegir turno de trabajo, o adaptación de la jornada ordinaria de trabajo o concesión del permiso oportuno de Formación y perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Articulo 24. Licencias.

Se podrán solicitar cada año un máximo de tres licencias sin sueldo de hasta quince días hábiles cada una, cuya concesión será potestativa por parte de la Empresa. Se pedirán con una antelación mínima de cinco días.

Articulo 25. Excedencias.

A) Voluntarias. Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco.

Para proceder a su concesión deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio, solo en casos excepcionales de reconocida e inapelable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior.

Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita con un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho período, el trabajador ocupará la primera vacante que se produzca en su categoría profesional u otra similar o equivalente, si ésta, por el transcurso del tiempo, se hubiere suprimido, transformado etc.; o en una categoría inferior si así fuese aceptada por éste, con los derechos y obligaciones que tenga ésta categoría profesional

En todo lo no contemplado se aplicará el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Forzosas. Se aplicará lo establecido en el artículo 46, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, 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 la Empresa, 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.

Articulo 26. Bajas Por I.T. Por Enfermedad Común Y Accidente No Laboral.

Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo, deberán observarse las siguientes normas:

A. En caso de enfermedad leve que no precise asistencia sanitaria, el trabajador deberá poner en conocimiento de su Jefatura inmediata los motivos justificativos de su ausencia, que no podrá ser superior a un día, descontándosele en éste caso un día de salario, en caso de que la ausencia ocupe toda la jornada laboral, excepto que el trabajador tome el día como de asuntos propios.

B. En caso de que el trabajador, en el transcurso de la jornada de trabajo ordinaria, al inicio, durante o al final de la misma, tenga que asistir a consulta médica, oficial o privada, en caso de no obtener la baja médica, deberá presentar a la empresa el justificante médico de haber asistido a consulta o revisión sanitaria, sin cuyo requisito el tiempo de ausencia deberá recuperarse por el trabajador.

C. En caso de enfermedad que precise asistencia sanitaria, que impida la incorporación a su puesto de trabajo por concedérsele la baja laboral por I.T. el trabajador deberá presentar el parte médico de baja dentro del plazo de tres días naturales, contados a partir del siguiente a la fecha de su expedición, sin perjuicio de su comunicación previa al Jefe del Departamento donde preste sus servicios profesionales, tanto de la ausencia, dentro de la primera hora de inicio de su

jornada laboral, así como posteriormente, de la obtención de la baja médica, una vez expedida la misma.

La asistencia a consultas, revisiones o pruebas sanitarias que ocupen un día completo de la jornada laboral deberán ser justificadas mediante la aportación de la correspondiente documentación acreditativa, descontándose el 50 % de un día de salario, excepto que necesariamente deba efectuarse fuera de la Provincia de Huelva.

D. Obtenida la baja médica, los partes de confirmación expedidos por los facultativos deberán ser presentados en la empresa en el plazo máximo de dos días naturales, contados a partir del día siguiente a su expedición.

E. El trabajador deberá presentar el parte médico de alta previamente a su incorporación a la Empresa, o en el momento de la misma. Su incumplimiento impedirá al trabajador incorporarse a su puesto de trabajo.

F. El servicio médico de la Empresa efectuará mensualmente, el seguimiento y control de las bajas de duración superior a diez días, emitiendo el correspondiente informe de valoración médica, que entregará a la Gerencia.

Durante el periodo de I.T. por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, la Empresa, y a su costa, a través del Servicio Médico de la misma, podrá requerir al trabajador a la realización de exámenes, análisis o pruebas médicas para comprobar dicha situación, y el/la trabajadora estará obligado a la aceptación de dichos reconocimientos; la negativa a realizarlos, o la constatación médica de la improcedencia de la baja permitirá a la Empresa suprimir los complementos especificados en el artículo 48, mejoras por las prestaciones de I.T., del presente Convenio Colectivo; con independencia de la adopción por parte de la misma, de las medidas legales a que haya lugar.

G. La falta de presentación de los partes de baja faculta, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.

H. A efectos de salario para el presente artículo, se entiende el calculado en computo anual por los conceptos de sueldo base, antigüedad, participación en beneficios y plus de actividad, dividido entre los días laborables del año que tenga asignada la plantilla de la Empresa en su jornada anual.

Articulo 27. Bajas Por Accidente De Trabajo.

Los trabajadores que dentro de la jornada de trabajo tengan un accidente deberán ponerlo de inmediato en conocimiento de sus superiores que, de acuerdo con la importancia del mismo, procederán a actuar en consecuencia; emitiendo siempre y en todo caso, el correspondiente parte aunque no precise asistencia médica, sin cuyo requisito no será tramitado ningún parte a la Seguridad Social.

Si necesitasen reconocimiento médico deberán suministrar a la Empresa todos los datos precisos para la emisión del correspondiente parte de accidente, para su posterior tramitación a la Seguridad Social, recibiendo en el departamento de Accidentes de Trabajo de la misma, la asistencia sanitaria precisa.

En caso de obtener el parte de BAJA médica, éste será remitido a la Empresa en el plazo máximo de dos días naturales contados a partir del siguiente a la fecha de su expedición.

Los partes de ALTAS médicas deberán ser entregadas a la Empresa en el momento de la incorporación a su puesto de trabajo, para su tramitación a la Seguridad Social. Su incumplimiento impedirá al trabajador incorporarse a su puesto de trabajo.

Los accidentes que no hayan sido comunicados dentro de la jornada laboral a la Jefatura correspondiente, no podrán ser considerados como tales posteriormente; al no poderse justificar su clasificación.

Los accidentes ocurridos “in itinere” a la salida o entrada al trabajo, deberán ser puestos en conocimiento del correspondiente Jefe de área dentro de las dos primeras horas de terminación/inicio de la jornada, salvo causa de fuerza mayor justificada.

Artículo 28. Jubilación Forzosa.

A) Con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores, o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar desde el momento en que el trabajador cumpla los 65 años de edad, y siempre que reúna los requisitos exigidos para causar la correspondiente pensión pública de la Seguridad Social. Causando baja automáticamente en la Empresa, con fecha del día 2 del mes siguiente al cumplimiento de la mencionada edad; pasando a percibir desde ese momento los derechos pasivos que le correspondan por pensión de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

Para el caso de que cambiara la actual normativa que permite el tipo de jubilación al que nos venimos refiriendo, por cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, fijada en la normativa de la Seguridad Social, la presente cláusula seguirá siendo de aplicación, pero sometiéndose a la edad que al efecto se determine en la nueva normativa, ya sea superior o inferior a los 65 años.

Aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de éste Convenio, y habiendo superado la edad ordinaria de jubilación, permanezcan en activo en la Empresa, causarán baja por jubilación el 31 de Diciembre del 2006.

B) No obstante, a partir de que el productor cumpla los 64 años de edad y cumpla los requisitos de la Orden Ministerial de 17-9-76, Boletín Oficial del Estado de 30-9-76, así como el R.D. 1.647/97 de 31-10-97 y Ley 24/97 de 15-7-97 o legislación que la sustituya, podrá ser jubilado en cualquier momento a petición propia o por decisión de la Empresa.

Asimismo, en el supuesto de que la actual edad ordinaria de jubilación, se modificase por disposición legal, la edad de jubilación anticipada contemplada en el presente apartado, se podrá efectuar desde el año inmediatamente anterior al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento.

En caso de que la Empresa ejerza la opción unilateral de jubilación forzosa, deberá sustituir obligatoriamente al trabajador mediante contrato de relevo.

C) Mediante acuerdos entre Empresa y trabajadores, podrán concertarse convenios de jubilaciones parciales, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre, o legislación vigente en cada momento, con el límite de 65 años de edad.

D) Los trabajadores que causen baja en la Empresa por jubilación no podrán prestar servicios posteriormente para la misma, bajo ninguna modalidad.

Articulo 29. Incapacidad Permanente Y Total Para Su Profesión Habitual.

1. En caso de que a algún trabajador de la Empresa le sea declarada Incapacidad Permanente en el Grado de Incapacidad Total para su Profesión Habitual, la Empresa se compromete a su recolocación en la misma, mediante nuevo contrato de trabajo compatible con su enfermedad.

2. Las nuevas funciones y categoría profesional serán negociadas en convenios individuales, en el que se harán constar:

A) La garantía bruta anual del nuevo salario asignado al trabajador que se calculará de la siguiente manera:

1. Se calculará en primer lugar en computo anual, el montante de los derechos pasivos alcanzados por el trabajador en la Seguridad Social por la declaración de Incapacidad Permanente y Total. Para ello se tendrá en cuenta, tanto las 12 mensualidades ordinarias como las dos pagas extraordinarias que tiene derecho a percibir.

2. Se calculará en segundo lugar en computo anual, el montante que percibía el trabajador cuando estaba en activo, en su anterior categoría profesional, por los conceptos de salario base, antigüedad, participación en beneficios y plus de actividad.

3. Se obtendrá el diferencial existente entre ambos cálculos y la diferencia obtenida será el nuevo salario anual que tendrá fijado el trabajador por los conceptos de salario base, antigüedad, participación en beneficios y plus de actividad, en el nuevo contrato de trabajo.

B. La nueva jornada anual se obtendrá del siguiente cálculo:

1. Se calculará en primer lugar en computo anual los importes correspondientes a la nueva categoría profesional fijada por la Empresa, a tiempo completo, por los conceptos de salario base, antigüedad, participación en beneficios y plus de actividad.

2. Se obtendrá el porcentaje que supone la diferencia obtenida en el tercer párrafo del apartado A del presente artículo comparada con este último cálculo obtenido a tiempo completo.

3. La jornada anual a desempeñar por el trabajador en su nuevo contrato de trabajo será la obtenida por aplicación a la jornada anual de trabajo de la nueva categoría profesional estipulada en el nuevo contrato,

a tiempo completo, del porcentaje obtenido en el párrafo anterior.

Si la jornada resultante fuese inferior o igual al 50 % podrá acumularse dicha jornada en jornadas completas por acuerdos entre ambas partes.

La categoría profesional y las nuevas funciones asignadas en la recolocación, serán fijadas por la Empresa de acuerdo con su capacidad organizativa y las necesidades del servicio en cada momento, siendo su aceptación obligatoria por parte del trabajador.

4. A estos efectos, se tendrá en cuenta que el nuevo Alta en la Empresa conllevará el mantenimiento de los derechos consolidados en el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva S.A., o en caso de haber ejercido el derecho a los mismos, por haber causado prestación, se producirá el Alta como nuevo partícipe teniendo en cuenta que la prestación por Invalidez Permanente, únicamente estará garantizada por la cantidad de los derechos económicos habidos en el Plan de Pensiones al momento del hecho causante, pero no la garantía de riesgo asegurada.

5. Si como consecuencia de que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, posteriormente a la recolocación, le fuese revisado el expediente de Incapacidad Permanente y Total, y fuese declarado por el mismo, nuevamente apto para el desempeño de su trabajo habitual, cuya incapacidad originó en principio dicha prestación de Invalidez, la Empresa volvería a recontratar al trabajador mediante la formalización de un nuevo contrato de trabajo.

6. La nueva fecha de antigüedad en la Empresa para los contratos realizados al amparo de los puntos 1 y 4 del presente artículo, será la correspondiente a la nueva alta en la Empresa, quedando anulada a todos los efectos la del anterior contrato, extinguido en virtud de la declaración de la Incapacidad Permanente y Total.

Capitulo V Ingresos Y Ascensos

Articulo 30. Ingresos

1. La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de Contratos de Trabajo contemplados en la Legislación Vigente, teniendo que ser informado el Comité de Empresa con antelación suficiente a efecto de propuesta de candidatos o contratación alternativa.

2. Serán plazas de libre designación de la Empresa, entre personal de la misma o ajeno a ella:

A. Grupo I Personal Titulado y Técnico. Primera Categoría:

Director de la División de Explotación, Proyectos y Obras.

Director de la División de Análisis y Desarrollo. Tercera Categoría:

Director de la División de Producción y Depuración Cuarta Categoría:

Titulado Superior A.

Quinta Categoría:

Ingeniero Técnico A

Sexta Categoría:

Ingeniero Técnico B

Séptima categoría:

Ingeniero Técnico C

B. Grupo II Personal Titulado y Administrativo.

Primera Categoría: Director Administrativo.

Segunda Categoría: Titulado Superior A

Tercera Categoría: Subdirector Administrativo

Cuarta Categoría: Jefe de Grupo

Quinta Categoría: Jefe de Sección

Sexta Categoría: Secretaria de Dirección.

Séptima Categoría: Jefe de Negociado. Jefe de Almacén.

La responsabilidad y mando de las distintas Divisiones, presentes o futuras de la Empresa, se desempeñarán por un Jefe o Director de División, según tenga asignado o no el Complemento de Dirección.

C. Grupo III. Personal Operario y Profesionales de Oficio.

Primera Categoría: Capataz.

Segunda Categoría: Subcapataz

D. Los contratos temporales de Interinidad que se produzcan con motivo de vacaciones anuales, Incapacidad Transitoria., maternidad, accidentes de trabajo, licencias o excedencias, tanto del trabajador titular, o del que le sustituya.

En caso de que a criterio de la Empresa, bien por razones organizativas o de falta de candidatos no pudiese cubrirse internamente, la plaza interina se seleccionará por parte de la Empresa entre aquellos trabajadores que hayan prestado servicios anteriormente en la misma de forma temporal, en función de su valía, experiencia y profesionalidad demostradas, o de entre los finalistas de concursos celebrados anteriormente por la Empresa; siendo en ambos casos preceptivo el informe favorable del responsable del Departamento de Administración de Personal.

Si por las especiales características de la plaza o falta de candidatos, no se seleccionase ninguno por los medios anteriormente descritos, la Empresa seleccionará al/os candidato/s de entre los curriculums que posea, sometiendo a los mismos a aquellas pruebas teórico/practicas y/o entrevistas personales, que considere necesarias, según su criterio, dando cuenta al Comité de Empresa de la elección efectuada.

E. Los que, de acuerdo con el Comité de Empresa, se decida cubrir por este procedimiento, en razón de las circunstancias de la plaza y del candidato propuesto.

3. Para el ingreso en las plazas que no sean de libre designación, se observarán las siguientes normas:

A. En primer lugar se convocarán mediante concurso de méritos, siguiendo lo establecido en el artículo 33 y 34 del presente convenio, las plazas vacantes que puedan ser cubiertas por algún empleado de la Empresa.

La convocatoria del Concurso de Méritos estará destinada a valorar en su conjunto las aptitudes, cualificación y experiencia de los candidatos para ocupar la plaza.

La Empresa procederá a su publicación en los tablones de anuncios internos cumpliéndose las siguientes normas:

– Fecha límite de entrega de solicitudes en el Departamento de Administración de Personal de la Empresa.

– Lugar, horario y fechas durante la que podrán recogerse los impresos de solicitudes

– Requisitos valorables en cuanto a titulaciones, experiencia y formación imprescindibles para poder ocupar la plaza.

– Descripción del sistema de puntuación y limites mínimos para poder optar a la plaza.

– Descripción de la plaza a cubrir, con expresión de su grupo y nivel salarial, así como de las funciones que sumirá el candidato en caso de cubrirla.

– Documentación obligatoria que deberá adjuntarse a la solicitud, así como requisitos de la misma.

En los concursos de méritos no se celebrarán pruebas para la elección del candidato, ya que la adjudicación de la misma se efectuará por parte del Tribunal al candidato que mayor puntuación haya obtenido, una vez superados los requisitos de la convocatoria para ocupar dicho puesto de trabajo.

En la solicitud se asignará la siguiente valoración inicial:

0,10 puntos por cada categoría del escalafón, empezando por la inferior dentro de los de su grupo.

0,10 puntos por cada año complementario de antigüedad en la Empresa, computada desde la fecha de ingreso.

1,00 punto por cada curso de formación realizado dentro del ámbito de la Empresa.

1,00 puntos por cada nivel de estudios realizado, conforme a la clasificación de niveles establecida en el presente convenio para la ayuda de estudios, exceptuando preescolar.

0,10 puntos por cada periodo acumulado de tres meses en los que haya prestado servicios en la plaza a cubrir, durante los 12 meses anteriores a la convocatoria.

Las fracciones mensuales se puntuarán con 0,03 puntos.

La convocatoria podrá ser declarada desierta por parte del Tribunal en caso de que no superasen los candidatos las condiciones mínimas exigibles en la misma, o por no superar los criterios de puntuación establecidos en ella.

La sola presentación al concurso de méritos no generará ningún derecho sobre la ocupación de la plaza, que no sea a través de la superación de los requisitos y puntuaciones establecidas.

B. Si no optase nadie al concurso de méritos, o la designación del candidato quedase desierta, en segundo lugar se convocarán mediante concursooposición, describiéndose en la convocatoria, además de las condiciones enunciadas para el concurso de méritos, excepto los informes y el baremo de puntuación, las pruebas teórico-prácticas que se van a realizar, así como el sistema de puntuación que regirán en las mismas.

C. En tercer lugar si el candidato no es seleccionado por ninguno de los dos sistemas anteriores, la Empresa deberá proveerlas a través de la correspondiente convocatoria pública de acuerdo con el contenido de los artículos 33 y 34. Ésta podrá publicarse en los tablones de anuncio de la Empresa, si el procedimiento para cubrirlas es declarado urgente por parte de la misma, al menos con 72 horas de antelación al cierre de admisión de solicitudes.

Si el procedimiento no es de urgencia, se publicaran en al menos 2 medios de comunicación escritos, siendo obligatoriamente uno de tirada local.

D. Si por razones organizativas, de productividad o mejora de la calidad del servicio no es necesario cubrir una plaza que haya quedado sin titular, la Empresa podrá suprimirla.

4. El personal que preste servicios en la Empresa mediante un contrato temporal en la modalidad de Practicas, percibirá, como máximo, durante los 6 primeros meses de vigencia, el 75 % del salario correspondiente a la Categoría Profesional del puesto que tenga asignado, abonándosele el 100 % el resto de los meses.

La duración de los mismos estará supeditada a las necesidades del servicio, en material de concertación de éste tipo de contratos. Su duración no podrá ser inferior a dos meses ni superior a un año.

Articulo 31. Ascensos

Siendo la promoción profesional uno de los principales incentivos laborales de todos los trabajadores de la Empresa, adquirible a través de la capacitación profesional adecuada y el desarrollo de la aptitud profesional en el seno de la misma, la Empresa procurará, de acuerdo con la capacidad organizativa y

funcional que tiene encomendada, fomentar la promoción de los trabajadores, utilizando la vía del ascenso como reconocimiento al esfuerzo, dedicación y nivel de responsabilidad personal asumidos para el cumplimiento de las funciones que tengan asignadas.

El ascenso dentro del seno de la Empresa podrá producirse por alguna de las siguientes causas:

1. Por decisión de la Dirección de la Empresa, para la modificación o creación de una determinada plaza, con objeto de mejorar o perfeccionar el organigrama funcional existente, para una optima gestión de los recursos humanos que dispone.

2. En reconocimiento de la capacitación profesional de los trabajadores y el nivel de responsabilidad asumidos, en el desarrollo de las funciones encomendadas.

3. Por la ampliación y/o asignación de nuevas responsabilidades y tareas.

4. Por la vacante creada por baja del titular del puesto de trabajo, que a juicio de la Empresa, no sea amortizable.

Los ascensos se efectuarán, bien por libre designación de la Empresa, por concurso de méritos, o concurso-oposición.

La Empresa esta facultada para ascender libremente a los trabajadores a cualquiera de las categorías profesionales existentes; dada la especial responsabilidad y funciones, que dentro de la cadena jerárquica de la Empresa, representan los mencionados puestos de trabajo.

En otro caso se observarán las siguientes normas:

a) Se anunciarán dentro del seno de la Empresa las plazas a cubrir de que se trate, dando opción a todos los trabajadores de la plantilla, sin distinción de antigüedad, categoría, que deberá ser inferior a la convocada, ni grupo profesional a que pertenezcan, celebrándose el correspondiente Concurso de Méritos o Concurso-Oposición entre todos los aspirantes, en las mismas condiciones y prioridades que las establecidas para los mismos en el artículo 30, apartado 3, Opciones A) y B), otorgándose la plaza al aspirante que obtenga mayor puntuación y supere el mínimo fijado en la convocatoria para superar las pruebas.

b) Si no optase nadie a las plazas a que se refiere el apartado anterior, o quedaren desiertas, la Empresa convocará concurso de méritos o concurso-oposición entre personal ajeno a la misma, siguiendo lo establecido en el artículo 30, Ingresos, del presente convenio.

c) El personal correspondiente a la categoría de Auxiliar Administrativo con 7 años

y seis meses de antigüedad en la Empresa, que no haya ascendido, pasará automáticamente a la categoría profesional de Ayudante Administrativo

d) Los Ayudante de Oficio que a los 7 años y seis meses de antigüedad no hayan ascendido, pasarán automáticamente a la categoría de Oficial Ayudante

Articulo 32. Consolidación De Plantilla.

Cualquier trabajador que haya prestado servicios a la Empresa durante un contrato por obra o servicio determinado durante más de cinco años consecutivos, o acumule el mismo período, de forma alterna, en siete años, pasará a formar parte de la plantilla fija de la Empresa.

Asimismo los trabajadores que, de forma intermitente, al amparo de cualquier otra modalidad de contratación, acumulen un tiempo total de permanencia en la empresa de tres años, en un periodo de 5 años, pasarán a formar parte de la plantilla fija, no computándose para la acumulación los tiempos correspondientes a contrataciones temporales celebradas en la modalidad de interinidad.

Articulo 33. Convocatorias.

La convocatoria deberá contener como mínimo:

– Modalidad de Contratación.

– Duración del contrato.

– Categoría y Grupo Profesional.

– Nivel Salarial.

– Horario.

– Número de puestos.

– Requisitos imprescindibles.

– Requisitos valorables.

– Sistema de puntuación.

– Fecha de las pruebas.

– Contenido de las mismas.

– Carácter eliminatorio o no.

– Plazo de presentación de solicitudes.

Articulo 34. Tribunal.

El Tribunal estará constituido por:

La Dirección/Gerencia de la Empresa, quien ostentará la Presidencia del Tribunal, pudiendo delegar dicha función, por ausencia, en cualquier persona que preste servicios en la Empresa o en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento.

Dos componentes por parte de la Empresa, designados por el Gerente.

Dos miembros del Comité de Empresa, designados a tal fin por el mismo.

Si alguna de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa no lo estuviese en el Tribunal, dicha Central podrá designar un representante para que asista sin voz ni voto.

Se considera causa de incompatibilidad para formar parte del Tribunal, el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, o de afinidad hasta el segundo grado con cualquiera de los aspirantes.

El fallo del Tribunal será inapelable dentro de la organización de la Empresa.

Capitulo VI Régimen Económico

Articulo 35. Principios Generales.

Las retribuciones a que hace referencia el presente convenio son fijadas en razón de la jornada a tiempo completo pactada en el mismo.

El personal que tenga jornada reducida cobrará todas las retribuciones económicas percibidas y complementos de puestos de trabajo, contenidas en el presente Capitulo, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Todas las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores de la Empresa, se ajustarán a los complementos del vigente Convenio Colectivo, incluidos los pactados en convenio particulares del Apartado 61 del artículo 40, reflejándose en el recibo de salarios del trabajador.

Articulo 36. Salario.

1. CONCEPTO. Se entiende por salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. ESTRUCTURA. La estructura de las retribuciones se ajustará a los siguientes conceptos:

A) Salario Base

B) Complementos:

1) Personales

2) De puesto de trabajo

3) De calidad o cantidad de trabajo

4) De vencimiento superior al mes

5) En especie

6) De residencia

Articulo 37. Salario Base.

Los sueldos y salarios bases que se establecen para las distintas categorías profesionales de este convenio, serán los que se insertan en la columna de la tabla salarial que se acompaña, como anexo número I al presente convenio.

Articulo 38. Complementos Personales.

ANTIGÜEDAD. Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá de la siguiente forma:

Durante el año de antigüedad	Porcentaje sobre el salario base
1	2,00
2	4,00
3	6,00
4	8,00
5	10,00
6	11,50
7	13,00
8	14,50
9	16,00
10	17,50
11	19,00
12	20,00
13	20,00
14	20,00
15	20,00
16	20,00
17	20,00
18	20,00

19	20,00
20	20,00
21	21,00
22	22,00
23	23,00
24	24,00
25	25,00
26	26,00
27	27,00
28	28,00
29	29,00
30	30,00
31	30,00

Durante el año 31 y siguientes el porcentaje del 30 % quedará congelado indefinidamente, durante el resto de la vida laboral del trabajador, hasta su baja definitiva en la Empresa.

El personal cuya fecha de ingreso en la Empresa, sea anterior al 1 de Enero de 1.979, partirá de la mencionada fecha a efectos de acumulación de años para obtener los porcentajes relacionados.

Esta tabla de antigüedad entrará en vigor con efectos retroactivos del día 1 de Enero del 2002; No obstante con motivo de la modificación sufrida por los nuevos cálculos, sobre el Convenio anterior, y para respetar los derechos adquiridos, se aplicarán las siguientes reglas:

1. El personal con fecha de alta en la Empresa anterior al 31 de Diciembre del 2001 que tuviese consolidado el 20 %, éste le permanecerá inalterable, hasta que por aplicación de los nuevos porcentajes, por cumplimiento de los años de permanencia indicados, le corresponda el incremento estipulado.

2. El personal que en la fecha anteriormente reseñada, tuviese el 15 %, incrementará su porcentaje al 20 % al cumplir el segundo año de antigüedad, aplicándosele a partir de entonces las mismas condiciones que al personal del 20 % descritas en el punto1.

3. Asimismo el personal que en la fecha de referencia tuviese el 10 %, incrementará su porcentaje al 15 % cuando cumpla el primer año de antigüedad en la Empresa y al 20 % cuando cumpla el segundo año de antigüedad, y consecuentemente, a partir de ese momento le será de aplicación las condiciones descritas en el punto 1.

4. El personal que se haya incorporado a la Empresa en el transcurso del año 2002, hasta la fecha de la firma del Convenio Colectivo, consolidará el 10 % que tiene reconocido, quedándole congelado dicho porcentaje hasta el cumplimiento del 51 año de antigüedad, comenzando a aplicarse a partir de entonces los

incrementos de porcentajes establecidos para el 61 año de permanencia en la tabla, y sucesivos.

5. El personal que ingrese en la Empresa, a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, artículo 3, Ámbito Temporal, se le aplicará la tabla de porcentajes, íntegramente, desde el inicio de la prestación laboral.

6. Al personal que presta servicios en la Empresa, que actualmente se le viene aplicando el sistema de antigüedad que figuraba en el Convenio Colectivo de los años 1981/1982, se les seguirá aplicando dicho baremo, por los derechos adquiridos y garantía Aad personam@ que tienen reconocidos, desapareciendo dicha aplicación a medida que vayan causando baja en la Empresa los trabajadores afectados.

El baremo aplicable consistirá en el dos por ciento del salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio en la Empresa y el 1,5 por ciento anual en los años siguientes hasta su jubilación.

El derecho a la percepción de estos aumentos por años de servicio se contará desde el día de ingreso en la Empresa.

La fecha de partida de los premios será la del primero de Enero y la del primero de Julio, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año.

7. Asimismo, con objeto de premiar la continuidad en la Empresa se establece un premio de antigüedad al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa por importe único de 1.200 Euros, los cuales serán abonados en la nómina en la que se cumpla dicho periodo.

Para el resto del personal que a la entrada en vigor del presente Convenio, tenga cumplido un periodo superior de años de antigüedad en la Empresa, percibirá el mencionado premio al cumplir los 40 años de antigüedad.

Asimismo, teniendo en cuenta que una pequeña minoría de trabajadores tienen superado éste último límite, percibirán el mencionado premio el día de la copa de Navidad del año 2006.

En el caso de trabajadores que no hayan percibido el premio ni a los 25 ni a los 40 años de antigüedad, y causen baja en la Empresa por jubilación forzosa en cualquiera de sus modalidades, percibirán el premio en la nomina de su cese.

Articulo 39. Complementos Por Puesto De Trabajo.

Estos complementos se percibirán en función del puesto de trabajo y en consecuencia dejarán de percibirse en caso de no realizarse los mismos, cuando

se traslade al trabajador a otro puesto de trabajo o cuando varíen las circunstancias que lo determinen.

Los complementos por puesto de trabajo serán:

1. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o específicamente en el contrato o convenio particular se disponga que no se cobrará, tendrán una retribución específica que consistirá en el 20 por ciento del salario día. Si el trabajo se realiza solo parcialmente se cobrará el porcentaje proporcional.

2. PLUS DE ABASTECIMIENTO.

Se percibirá por todo el personal de la plantilla de la Empresa, excepto por el personal que tiene asignado el Plus de Saneamiento/Depuración, con el que será incompatible.

Su cuantía consistirá en la percepción de un plus diario por día efectivo de trabajo por importe de 1,64 Euros.

3. PLUS DE ASISTENCIA.

Con objeto de incentivar la asistencia y reducir en la medida de lo posible el absentismo laboral, se establece un plus de asistencia para toda la plantilla de la Empresa, que estará compuesto por una cantidad fija mensual, que se devengará los 12 meses del año, y otra partida variable que se percibirá por cada día efectivo de trabajo, estableciéndose los siguientes importes y periodos de devengo:

Plus de asistencia fijo:

Año 2006: 14,45 Euros/mes

Año 2007: 33,54 Euros/mes

Año 2008: 56,80 Euros/mes

Año 2009: 87,81 Euros/mes

Plus de Asistencia Variable:

Año 2006: 0,81 Euros/día efectivo de trabajo.

Año 2007: 1,87 Euros/día efectivo de trabajo.

Año 2008: 3,17 Euros/día efectivo de trabajo.

Año 2009: 4,90 Euros/día efectivo de trabajo.

4. PLUS DE DESTAJO EN LA RED.

Se percibirá exclusivamente por el personal Operario y Profesionales de Oficio que prestan servicios en la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, cuando se trabaje en turno de mañana o de tarde en la red, incluso días festivos, sábados y domingos, pero no en trabajos de guardería nocturna o diurna. Su cuantía consistirá en el 10 % del salario base diario por día efectivamente trabajado.

5. PLUS DE DESTAJO DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES.

Se percibirá exclusivamente por el personal Operario y Profesionales de Oficio que presten servicios en la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones, con motivo de la diversidad de centros de trabajo, estaciones de bombeo e instalaciones que tiene que atender. Su cuantía consistirá en el 10 % del salario base diario por día efectivamente trabajado.

6. PLUS DE DESTAJO EN LA CONDUCCIÓN.

Se percibirá exclusivamente por el personal Operario y Profesionales de Oficio que prestan servicios en la Unidad de Explotación y Mantenimiento de Redes de Abastecimiento, cuando se trabaje en las conducciones generales Beas-Huelva. Su cuantía consistirá en el 40 % del salario base diario por día efectivamente trabajado.

7. PLUS DE ESTACIÓN DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE.

El personal Operario y Profesionales de Oficio, que preste sus servicios en la/s Estación/es de Tratamiento de Agua Potable, percibirá en compensación por el trabajo de vigilancia y maniobra de las estaciones de bombeo y mayor penosidad por turnos continuados, un plus en cuantía del 15 % de su salario base diario por día efectivamente trabajado.

8. PLUS DE SANEAMIENTO/DEPURACIÓN.

El personal Operario y Profesionales de Oficio, que preste sus servicios de forma habitual y permanente, tanto en la/s Estación/es Depuradora/s de Aguas Residuales, así como el personal del Departamento de Saneamiento de la Empresa, y del Laboratorio de la E.D.A.R., percibirá un plus en cuantía de 1,64 Euros diarios por día efectivamente trabajado.

En concreto se establece para:

Los 5 Oficiales de Oficio de la E.D.A.R.

Los 5 Ayudantes de Oficio de la E.D.A.R.

El Inspector de Saneamiento.

El Controlador de Saneamiento.

El personal del Grupo III, Personal Operario y Profesionales de Oficio adscritos al Departamento de Saneamiento.

El Analista de la E.D.A.R.

Su percepción será incompatible con el Plus de Abastecimiento.

9. PLUS DE CAMBIO DE TURNO.

Como compensación económica al servicio definido en el artículo 14, apartado C) se establece un plus diario en cuantía de 3,12 Euros por día efectivamente trabajado.

10. PLUS DE CORRETURNOS.

Como compensación económica al servicio de correturnos, definido en el artículo 14, apartado E), se establece un plus único de 84,82 Euros, en caso de que se preste el servicio de forma efectiva y por el período completo que comprenda.

11. PLUS DE REPARACIONES PREVISIBLES.

Como compensación económica al servicio de plus de reparaciones previsibles, definido en el artículo 14, apartado D), se establece un plus único de 32,74 Euros.

No obstante, para los turnos de reparaciones previsibles que se realicen en sábados, domingos o festivos, el importe del plus será de 84,00 Euros.

12. PLUS DE SÁBADOS Y/O DOMINGOS.

Se percibirá por el personal Operario y Profesionales de Oficio, que desempeñen servicios de turnos de guardias en sábados y/o domingos. Su importe será de 50,86 Euros por día efectivo de guardia para todas las categorías.

Deberá concederse además el descanso que legalmente corresponda.

A partir del 1 de Enero de 2.007 el plus queda fijado en 60,00 Euros por día efectivo de guardia, para todas las categorías.

13. PLUS FESTIVO.

13.1. Se percibirá por los trabajadores que desempeñen servicios de guardia en días declarados festivos por el calendario laboral. Su importe será de 60,59 Euros, por día efectivamente trabajado, para todas las categorías.

A partir del 1 de Enero de 2007 el plus queda fijado en 70,00 Euros por día efectivo de guardia, para todas las categorías.

13.2. Cuando coincida un festivo con sábado se cobrará el plus del día festivo únicamente.

13.3. Deberá concederse además el descanso que legalmente corresponda.

Si por circunstancias muy especiales no se puede dar el descanso correspondiente al día de que se trate, se abonará como horas extras sin cobrar el plus.

A efectos de jornada festiva se entenderá que su comienzo será el primer turno más inmediato a cero horas (doce de la noche) y terminará 24 horas después.

13.4. Excepcionalmente el personal de guardia que trabaje los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, en los servicios de mañana, tarde y noche, el importe del plus Festivo para este servicio será de 120,89 Euros.

El festivo extraordinario de estos dos días afectará a los siguientes turnos:

A) Estación de Tratamiento de Agua Potable:

Oficiales de Turno

Entrada el día 24 a las 22,00 horas con salida el día 25 a las 8,00 horas

Entrada el día 25 a las 8,00 horas con salida el día 25 a las 14,00 horas

Entrada el día 25 a las 14,00 horas con salida el día 25 a las 22,00 horas

Entrada el día 25 a las 22,00 horas con salida el día 26 a las 8,00 horas

Entrada el día 31 a las 22,00 horas con salida el día 1 a las 8,00 horas

Entrada el día 1 a las 8,00 horas con salida el día 1 a las 14,00 horas

Entrada el día 1 a las 14,00 horas con salida el día 1 a las 22,00 horas

Entrada el día 1 a las 22,00 horas con salida el día 2 a las 8,00 horas

Oficial de Guardia

Entrada el día 24 a las 8,00 horas con salida el día 25 a las 8,00 horas

Entrada el día 31 a las 8,00 horas con salida el día 1 a las 8,00 horas

B) Estación Depuradora de Aguas Residuales: Oficiales y Ayudantes de Turno

Entrada el día 24 a las 22,00 horas con salida el día 25 a las 7,00 horas

Entrada el día 25 a las 7,00 horas con salida el día 25 a las 14,00 horas

Entrada el día 25 a las 14,00 horas con salida el día 25 a las 22,00 horas

Entrada el día 25 a las 22,00 horas con salida el día 26 a las 7,00 horas

Entrada el día 31 a las 22,00 horas con salida el día1 a las 7,00 horas

Entrada el día 1 a las 7,00 horas con salida el día 1 a las 14,00 horas

Entrada el día 1 a las 14,00 horas con salida el día 1 a las 22,00 horas

Entrada el día 1 a las 22,00 horas con salida el día 2 a las 7,00 horas

C) Mantenimiento de Redes Servicio de Guardia Nocturna

Entrada el día 24 a las 22,00 horas con salida el día 25 a las 8,00 horas

Entrada el día 31 a las 22,00 horas con salida el día 1 a las 8,00 horas

Turnos de Guardia

Entrada el día 25 a las 8,00 horas con salida el día 25 a las 15,00 horas

Entrada el día 25 a las 15,00 horas con salida el día 25 a las 22,00 horas

Entrada el día 1 a las 8,00 horas con salida el día 1 a las 15,00 horas

Entrada el día 1 a las 15,00 horas con salida el día 1 a las 22,00 horas

14. PLUS DE CONDUCCIÓN.

Como compensación económica al servicio de conducción de vehículos, definido en el artículo 14, apartado 2, se establece un plus mensual de 27,67 Euros.

Deberá de asistirse al trabajo como mínimo un tercio del mes para tener derecho al cobro íntegro del mismo.

15. PLUS DE GUARDIA SEMANAL.

Tendrá por finalidad compensar económicamente al personal afectado por los servicios de guardia que realicen en sábados, domingos, festivos y fuera de las horas de la jornada normal de trabajo, según las necesidades que demande el servicio. Este plus será percibido únicamente por capataces, subcapataces y personal técnico que asigne la empresa a estos cometidos.

Durante el desarrollo de estas guardias, el personal se obliga a estar localizable por la empresa, como responsable directo del funcionamiento de los servicios que le sean asignados, de forma que ello le permita personarse en los locales de la misma o lugar de la ciudad al que se reclame en un tiempo que no sea superior a 15 minutos, para desarrollar sus funciones con motivo de cualquier avería o emergencia que pueda presentarse.

La cuantía a percibir por este plus absorberá cualquier otra que el personal pudiese percibir en concepto de los pluses descritos en este artículo, apartados 1, y del 3 al 13, y en el artículo 40, apartado 2.

La cuantía económica y las condiciones de trabajo serán reseñadas en el documento particular que se suscribirá entre la Empresa y los afectados, debiendo aceptar ambas partes que se remita copia de este documento al Comité de Empresa.

16. PLUS DE GUARDIA DE PLANTA.

Como compensación económica al servicio de guardia de planta descrito en el articulo 14 Apartado 11, párrafo g), se percibirá por el personal de la Estación de Tratamiento de Agua Potable que desempeñe éste servicio, una cuantía económica, por cada día efectivamente realizado, equivalente al 80% del Salario Base día, que será compatible con los demás pluses propios de su puesto de trabajo, aunque no percibirá ninguna remuneración en función del número, momento y duración de las posibles intervenciones.

17. QUEBRANTO DE MONEDA.

17.1. La Empresa, con objeto de compensar las pérdidas económicas que puedan producirse con motivo del manejo de efectivo en la Caja Central de la misma, así como en las ventanillas de cobro, abonará al personal que preste servicios en los mencionados puestos de trabajo un plus, denominado quebranto de moneda, que se cobrará exclusivamente por día efectivamente trabajado, por un importe de 4,31 Euros

17.2. El personal que desempeñe accidentalmente un puesto de los antes indicados tendrán derecho al cobro de Plus, en razón a los días efectivos que se realice dicho cometido, con excepción de las garantías descritas en el apartado 17.4. del presente artículo.

17.3. Las pérdidas económicas resultantes de los descuadres de los cobros de ventanilla o Caja Central, serán repuestos por los trabajadores que lo hayan producido, a su cargo.

Si el descuadre superara los 300,00 Euros, la Empresa, a instancias del trabajador, podrá facilitar su devolución fraccionada, mediante la anticipación de la cantidad correspondiente, para su devolución mediante descuento mensual en su recibo salarial, en el plazo máximo de 6 meses naturales, más las 2 pagas extraordinarias correspondientes a dicho semestre.

17.4. Con objeto de garantizar el reintegro de los descuadres del personal no titular que realice cobros en ventanilla, la Empresa garantizará a un tercer empleado del Departamento de Contabilidad, el abono del quebranto de moneda, durante un mínimo de 108 días laborables al año.

Se considerará periodo anual para el cómputo el comprendido entre el día 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

Mensualmente devengará el quebrante correspondiente a los días de cobro efectivos, liquidándose en la nómina de Diciembre de cada año el diferencial que pudiese existir a su favor, entre los días garantizados y los realmente desempeñados durante el año, en caso de que éstos últimos fuesen inferior a los 108 días estipulados en el presente apartado.

Si los días de cobro reales efectuados durante el año superasen al 31 de Diciembre los 108 días garantizados, no percibirá compensación adicional alguna.

El derecho a la percepción de la garantía de cobro de 108 días de quebranto de moneda, se entiende si el/ la trabajador/a designado/a permanece en situación de Alta durante todo el año. En caso contrario, percibirá la parte proporcional correspondiente a los días hábiles en que haya permanecido de alta.

17.5. El mencionado empleado será preferente sobre cualquier otro para realizar las sustituciones de los titulares o, si con motivo de aglomeraciones de público, se hace necesario abrir la tercera ventanilla.

17.6. No obstante, si por necesidades ineludibles, por falta de personal, tuviese que nombrarse esporádicamente, un cuarto empleado, y teniendo en cuenta la precariedad de dicha situación, se le abonará el importe correspondiente al quebranto de moneda multiplicado por dos, siempre y cuando ésta función la desempeñe menos de 7 días al mes. Si superase esa cifra, cobrará el quebranto normal. En el desempeño de las funciones estará incluido tanto el cobro por ventanillas como el de la Caja Central de la Empresa.

18. PLUS DE JORNADA PARTIDA.

Será percibido por el personal Operario que realice la jornada definida en el Artículo 12, Apartado 2, y consistirá en un plus equivalente al 20% del salario base diario por día efectivamente trabajado.

19. PLUS DE PANTALLA.

Se percibirá por todos los trabajadores pertenecientes a los Grupo I y II, personal titulado, técnico y administrativo, en compensación a los trabajos que realizan con ordenadores, o atención al público y/o labores en la calle. Su importe total será de 21,57 Euros mensuales para todas las categorías, independientemente de la realización total o parcial de alguna o de todas las actividades descritas, debiendo asistir al trabajo como mínimo un tercio del mes para tener derecho al mismo.

Este plus no se percibirá durante el mes de vacaciones, descontándose en el mes que se cobre la bolsa de la misma.

20. PLUS DE ADMINISTRACIÓN.

Se percibirá igualmente, por todos los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales I y II, personal titulado, técnico y administrativo.

Su cuantía estará fijada en el 10 % del salario base diario de cada trabajador, y se percibirá exclusivamente por día efectivo de trabajo.

Como quiera que el salario base que figura en las tablas salariales adjuntas, para el personal afectado por éste plus, está cuantificado en meses de 30 días, para calcular el salario base diario individual, se multiplicará el salario/mes que tenga asignado cada trabajador por 16 y se dividirá entre 485 días.

21. PLUS DE ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES.

El personal Operario y Profesionales de Oficio, que preste sus servicios en la/s Estación/es Depuradora/ s de Aguas Residuales, percibirá en compensación por las condiciones especiales de trabajo y mayor penosidad por turnos continuados, un plus en cuantía del 15 % de su salario base diario por día efectivamente trabajado.

22. BOLSA DE ABSENTISMO.

22.1. Con objeto de premiar la regularidad en la asistencia al trabajo, se establece una bolsa anual que estará compuesta por los pluses de asistencia variable que la Empresa no abone durante el año a los trabajadores que no asistan al trabajo, así como por el plus de abastecimiento, por las mismas causas.

22.2. Dicha bolsa se repartirá en la nómina del mes de Diciembre de cada año,

entre todos los trabajadores que hayan asistido todos los días laborables fijados en el calendario anual de trabajo, incluyendo también al personal que como máximo haya faltado 10 días al año por I.T. y/o permisos retribuidos, no computandose:

– Los permisos retribuidos de 20 días por matrimonio.

– Los días de I.T. por accidente laboral catalogados por la Mutua como graves.

– Los días laborables de permiso retribuido por fallecimiento de conyugue, hijos, padres o hermanos del trabajador.

22.3. La Empresa garantizará a su costa que el importe mínimo a percibir por cada trabajador que le corresponda, sea de 100 Euros, abonando la diferencia entre la cantidad teórica a percibir y los mencionados 100 Euros, en caso de que el reparto fuese inferior a la mencionada cifra.

Articulo 40. Complementos Por Calidad O Cantidad De Trabajo.

Este complemento será percibido por el trabajador en razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vaya o no unido a un sistema de retribución por rendimiento.

1. PLUS DE ACTIVIDAD.

Se establece un plus de actividad para todo el personal de la empresa de 245,21 Euros/mes.

El personal de jornada reducida cobrará el porcentaje correspondiente.

Durante las vacaciones, permisos retribuidos y días de asuntos propios el plus se cobrará íntegramente.

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.

2.1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por el personal después de haber trabajado la jornada diaria completa. Su límite estará determinado por el Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que la iniciativa para la realización de horas extraordinarias corresponde a la Dirección/Gerencia de la Empresa, y su aceptación al trabajador. Tal aceptación será obligatoria para éste cuando las mismas estén clasificadas como estructurales, o para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ya que en caso de no efectuarse, puede derivarse peligro para terceros, interrupción grave de los sistemas de producción de la Empresa o perjuicio económico notorio para la misma. Estos supuestos serán determinados por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de su comunicación lo antes posible al Comité de Empresa.

2.2. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 129 % del valor de la hora ordinaria.

El cálculo de la hora ordinaria se efectuará como sigue:

A) Personal Obrero. El cociente entre:

– Dividendo: la suma de Salario Base anual.

– Divisor: Cómputo anual de la jornada laboral real vigente en cada momento. (Artículo 13 convenio colectivo)

B) Personal de Oficina.

– Dividendo: Salario base en cómputo anual.

– Divisor: Cómputo anual de la jornada laboral real vigente en cada momento (artículo 13 convenio colectivo).

C) Al personal que no estando de servicio, sea requerido para la realización de horas extraordinarias los sábados, domingos y/o festivos, se le abonará, además del importe de las horas efectuadas realmente, un complemento denominado trabajos extraordinarios en sábado, domingos o festivos, equivalente al importe de 3 horas extras.

El personal que estando de servicio, tenga que prolongar su jornada laboral por la realización de horas extraordinarias, además de la percepción de las mismas, cobrará un plus de trabajos extraordinarios a partir de la segunda hora extra que devengue, consistente en 36 Euros, sin distinción de categorías.

La primera hora extraordinaria no devengará derecho a la percepción del mencionado plus de trabajos extraordinarios.

Si durante el periodo de desempeño de las horas extraordinarias, se sobrepasasen las 24,00 horas del día, se abonará un solo complemento de trabajos extraordinarios, aunque las horas de comienzo y final correspondan a fechas diferentes.

3. HORAS TRABAJADAS PARA PREVENIR O REPARAR SINIESTROS Y OTROS DAÑOS EXTRAORDINARIOS Y URGENTES.

Siendo el objeto social de la Empresa la prestación del Servicio del Ciclo Integral del Agua, y teniendo éste el carácter de primera necesidad para los ciudadanos, por sus repercusiones vitales e higiénico-sanitarias, se hace imprescindible mantener a pleno rendimiento la explotación del abastecimiento y saneamiento, con total garantía de funcionamiento y salubridad de las instalaciones de producción, conducciones y redes, de abastecimiento y saneamiento, así como de

alcantarillado, de forma que las actuaciones en las mismas, además aminoren o anulen los daños colaterales que se puedan producir por las fugas de agua en las estructuras públicas, inmuebles, bienes, servicios o personas; y teniendo en cuenta que las roturas en los elementos, redes o instalaciones son imprevisibles, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo

35.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, en los mismos términos económicos pactados para las mismas, las horas que se realicen, además de las correspondientes a las estipuladas como jornada ordinaria, en la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Quedan expresamente incluidas en el presente artículo las horas de trabajo que se efectúen, como prolongación de la jornada ordinaria, en los siguientes casos:

– Las que se realicen en reparación de averías en las redes de abastecimiento y/o saneamiento, y acometidas, que no puedan aplazarse por razón de fuga de agua y/o peligro de daños a terceros, o perjuicio o inutilidad del trabajo ya realizado

– Las que pudieran efectuarse en cambios de tuberías de las conducciones generales, en la Planta de Tratamiento de Agua Potable y Estación Depuradora de Aguas Residuales, incluidos los depósitos, decantadores, albercas, elementos y mecanismos electromecánicos y electrónicos, y válvulas de maniobra; o en las estaciones de bombeo, a fin de paralizar estrictamente el tiempo indispensable su funcionamiento.

– Las que se realicen en los trabajos de mantenimiento de las instalaciones de la Empresa, cuya planificación implique paradas de los procesos productivos, o eviten daños o averías graves a los equipos y no puedan ser demorados.

– Las que se efectúen con motivo de trabajos en los laboratorios, Estaciones de Tratamiento de Agua Potable o Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales de la Empresa, destinadas a garantizar el pleno tratamiento o depuración de las aguas.

– Las destinadas a localizar, supervisar, y organizar los trabajos de limpieza y desatascos en las arquetas, acometidas y redes de saneamiento, que por su índole puedan entrañar riesgos de contaminación para los usuarios.

– Las que estén destinadas a efectuar intervenciones en las instalaciones o redes de alcantarillado, saneamiento o pluviales, para paliar los riesgos de inundaciones.

– Las efectuadas en las detecciones de fugas de redes, destinada a evitar daños colaterales en infraestructuras públicas, edificios o personas.

– Las que se realicen en el control, seguimiento y manipulación de válvulas reguladoras de presión instaladas en arterias o conducciones generales para minimizar los riesgos de rotura por sobrepresión de las mismas.

– Las derivadas de retraso de los relevos en cambios de turno, o de ausencia no avisada de los mismos, que imposibiliten o pongan en peligro el funcionamiento de las Estaciones de Tratamiento de Agua

Potable o Depuradoras de Aguas Residuales.

– Las que se realicen para acelerar trabajos de nueva instalación o renovación de conducciones, en vías públicas que hayan de efectuarse en el menor tiempo posible, para reducir las incidencias en la vía pública, o en la adecuada prestación del servicio, derivadas de las obras.

– Las que se realicen en el Departamento de Informática de la Empresa, con motivo de modificaciones, pérdidas o conversiones de datos, programas o análisis; que, por su urgencia y repercusión en el funcionamiento de la Empresa, o sobre sus abonados, sistemas de información, aplicación de tarifas, tasas, abono de salarios o aplicaciones que afecten al sistema financiero de la Empresa, no puedan ser demorados, negociándose con el colectivo la planificación de las mismas.

4. PLUS DE DEDICACIÓN COMPLEMENTARIA.

4.1. El personal Titulado, Técnico, Administrativo u Operario que a juicio de la Empresa, deba prorrogar su jornada anual ordinaria, establecida en el presente Convenio Colectivo en su artículo 12, efectuará, además de la jornada ordinaria, la prolongación de jornada correspondiente, en cómputos semanales, siendo su aceptación voluntaria por parte del trabajador respetándose como límite el máximo establecido actualmente de 1.800 horas/año

4.2. El cumplimiento de la misma estará refrendado mediante los marcajes obligatorios en los terminales de control horario que tiene instalados la Empresa.

4.3. La prolongación de la jornada deberá realizarse en horario de tarde, de lunes a viernes, y como norma general los días y horarios serán fijados a voluntad del trabajador. No obstante a lo anteriormente expuesto, la prolongación de la jornada deberá realizarse en un mínimo de dos días intersemanales, debiendo mediar una hora, como mínimo, entre la finalización de la jornada ordinaria de la mañana y el inicio de la prolongación por la tarde. Asimismo en aquellos Departamentos, Áreas o Secciones, cuando por necesidades del servicio, se requiera una mayor presencia física del personal en horario de tarde, la Dirección de la Empresa podrá establecer la planificación semanal de su desempeño, pudiéndose cubrir mediante acuerdo entre el personal que la realice.

No obstante lo anteriormente expuesto, excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio lo requieran por razón de trabajos urgentes, la Empresa podrá exigir la presencia del personal que tenga asignado el plus de dedicación complementaria, en su puesto de trabajo, en determinadas fechas y horarios, diferentes de los establecidos en el párrafo anterior.

4.4. Salvo renuncia voluntaria, la prestación de la prolongación de jornada se suspenderá el 15 de Junio y se reiniciará el 15 de Septiembre de cada año, recuperándose durante los otros 9 meses del año, la parte dejada de prestar en éste periodo, debiéndose haber totalizado al 31 de Diciembre el cómputo anual de horas asignadas a cada trabajador.

A instancias del trabajador, la Empresa podrá autorizar el aplazamiento, por el tiempo indispensable, de la prestación de la prolongación de jornada, cuando existan causas graves de índole personal o familiar, que impidan la realización de la misma, debiendo recuperarse el tiempo no completado, en el mes siguiente al cese de las mencionada suspensión, contado a partir del día de la incorporación a dicho sistema.

La suspensión temporal no podrá exceder de 15 días hábiles consecutivos por año, y no podrá solicitarse más de una vez por el mismo trabajador.

4.5. La cuantía del presente plus, para el personal Titulado, Técnico y Administrativo, consistirá en el 20 % de la suma del salario base, antigüedad y participación en beneficios, en cómputo anual, que tenga asignados el trabajador, dividido en doce mensualidades, abonable en los recibos salariales de los 12 meses ordinarios.

Asimismo, a partir del 1 de Enero del 2.007, el mencionado cálculo se incrementará con 2,23 Euros, por día efectivo de trabajo.

Para contrataciones que tengan establecidas jornadas de trabajo inferiores se prorrateará proporcionalmente.

4.6. La cuantía del presente plus para el personal Operario que tenga asignado el plus de dedicación complementaria, consistirá en el abono del porcentaje, sobre la suma del salario base, antigüedad y participación en beneficios, en cómputo anual, asignados al trabajador, que suponga el incremento real de la prolongación de jornada sobre su jornada anual ordinaria establecida en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, dividiéndose el cálculo en 12 mensualidades, abonable en los recibos salariales de los 12 meses ordinarios. Para contrataciones que tengan establecidas jornadas de trabajo anuales inferiores se prorrateará proporcionalmente.

4.7. El Personal Titulado, Técnico y Administrativo, que tenga asignado el plus de dedicación complementaria, estará obligado a prolongar su jornada anual

ordinaria establecida en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, en un 20 %.

4.8. La Dirección de la Empresa publicará a primeros de cada año, una vez conocidas las fiestas Nacionales, Autonómicas y Locales, la jornada anual de cada Grupo Profesional, y consecuentemente, el número de horas que tendrá que complementar el personal que tenga asignado el Plus de Dedicación Complementaria.

5. COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN.

Este complemento se percibirá por el personal que ocupe un cargo de directivo en la Empresa, en compensación a su mayor responsabilidad y dedicación, incluyendo su disponibilidad fuera de la jornada laboral pactada en el presente convenio cuando sea requerido para ello.

Su cuantía se fija en el 20% del salario base, antigüedad y participación en beneficios en cómputo anual dividido en doce mensualidades. A estos efectos a la antigüedad se le aplicará el tope máximo del 20%.

6. OTROS PLUSES.

6.1. Dadas las especiales características de las distintas actividades llevadas a cabo por la Empresa, y para una correcta gestión de sus servicios, se establecerán una serie de pluses que serán negociados con los colectivos afectados, debiendo remitir la Empresa copia de dichos acuerdos al Comité de Empresa.

Articulo 41. Complementos De Vencimiento Superior Al Mes.

Son todas aquellas percepciones que no guardan relación de causa-efecto con el mes en que se reciban.

1. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

En concepto de participación en beneficios, cada empleado percibirá, en las 12 mensualidades ordinarias, un importe equivalente al 15% del salario base mensual más la antigüedad.

2. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal acogido a este convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias consistentes en Salario Base en cómputo de 30 días más antigüedad.

Cada una de las referidas gratificaciones extraordinarias deberán hacerse efectivas en las siguientes fechas:

– 15 de Marzo.

– 15 de Junio.

– 15 de Septiembre.

– 15 de Diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el curso del año percibirá el importe de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias correspondientes a los días naturales trabajados durante el semestre natural en que se produce el ingreso o cese.

Articulo 42. Salario Día.

Se entenderá por salario día a efectos del cálculo de los pluses, la suma de lo percibido teóricamente por sueldo base, antigüedad y participación en beneficios, en las doce pagas ordinarias divididas entre 365 días.

Capítulo VII Régimen Asistencial Y Social

Articulo 43. Concepto.

El régimen asistencial que se pacta por el presente convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementa el régimen económico, y aquellas otras mejoras introducidas por la Empresa que no forman parte del salario pero tienen un marcado carácter social con los trabajadores.

Si el coste de alguna de las mejoras pactadas en el presente capítulo no correspondiera abonarlo en el transcurso de vigencia del convenio por absorberlo, anularlo o suspenderlo cualquier disposición legal, pacto con el organismo competente o gratuidad, su cómputo será negociado con el Comité de Empresa para aplicarlo a otras mejoras sociales no pactadas en el presente convenio.

Articulo 44. Gastos Y Suplidos.

Cuando los operarios en el desempeño de su trabajo tengan que realizar gastos o suplidos, previamente autorizados por la Empresa y debidamente justificados, les serán reintegrados en la nómina del mes que se hayan realizado.

Articulo 45. Bolsa De Vacaciones.

45.1. Se establece una bolsa de vacaciones para todo el personal afectado por este convenio de 919,55 Euros. La ayuda se pagará con la nómina del mes anterior al que se disfrute las vacaciones o, de no ser posible por variación de fechas, en la inmediata a su disfrute, pudiendo solicitarse como anticipo en caja. Cuando se fragmenten las vacaciones se pagará completa con el primer período

de cinco o más días hábiles de los que se concedan. La cantidad será proporcional al número de días trabajados, para los trabajadores que ingresen o cesen durante el año natural.

45.2. El personal de la Empresa, que tome íntegramente sus vacaciones anuales, aunque sea de forma fraccionada, durante los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Octubre o Noviembre, percibirá un incremento en la bolsa de vacaciones de 328,03 Euros.

Para percibir el complemento citado, en caso de fraccionamiento de los días, el periodo mínimo de vacaciones no podrá ser inferior a 12 días.

En caso de fraccionamiento, si ya se ha percibido el incremento de la bolsa de invierno, y por cualquier circunstancia como I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional, permiso retribuido, asuntos propios, intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, excedencias, etc., al 30 de Noviembre del año correspondiente al periodo vacacional quedan días pendientes de tomar, y no se ha completado íntegramente el disfrute de los 22 días durante los meses referidos, se perderá el derecho a la percepción del mencionado incremento, descontándose de la nómina correspondiente al mes de Diciembre, el importe del incremento percibido.

45.3. Asimismo para poder percibir el incremento de la bolsa de invierno, será imprescindible no haber permanecido de baja por I.T. más de seis meses durante de los últimos 12 meses anteriores a la fecha de comienzo de las mismas.

Articulo 46. Ayuda De Estudios Para Empleados, Cónyuges, E Hijos.

Se establecen unas ayudas de estudios para empleados, cónyuge, e hijos cuyas bases y cuantías para cada curso escolar serán las siguientes:

1. HIJOS DE EMPLEADOS:

A) Educación Infantil

Primer Ciclo: (De 0 a 2 años)

Segundo Ciclo: (De 3 a 5 años)

168,28 Euros.

B) Educación Primaria: (de 6 a 11 años)

Primer Ciclo: Cursos 1 y 2

Segundo Ciclo: Cursos 3 y 4

Tercer Ciclo: Cursos 5 y 6

Educación Especial

Graduado Escolar

336,56 Euros.

C) Educación Secundaria: (de 12 a 15 años)

Primer Ciclo: Cursos 1 y 2

Segundo Ciclo: Cursos 3 y 4

Escuelas-Taller.

F.P.I: Cursos 1, 2 y 3

336,56 Euros.

D) Bachillerato: (De 16 a 18 años)

Cursos 1 y 2

Formación Profesional Grado Medio Formación Profesional II Grado

Curso Orientación Universitaria

Escuelas Oficiales. Cursos 1, 2 y 3.

504,84 Euros.

E) Estudios Medios y Superiores (Por hijo y curso completo matriculado)

Escuelas Oficiales, Cursos 4 y 5.

Acceso a la Universidad

Formación Profesional Grado Superior

Diplomaturas y Licenciaturas

Masters, MIRs, Doctorados

673,11 Euros.

El importe será proporcional al número de días trabajados para el personal que ingrese o cese dentro del año natural.

En caso de estudios Medios y Superiores, cuya matriculación abarque asignaturas parciales de nuevos cursos, se prorrateará el importe entre todas las asignaturas del nuevo curso completo, abonándose la parte proporcional a las asignaturas matriculadas.

Si las asignaturas de los cursos están asignadas por el sistema de créditos, el importe de la ayuda se prorrateará entre los créditos totales del curso, abonándose el resultado de dividir el importe en Euros de la ayuda por el número de créditos totales del curso, y el resultado se multiplicará por los créditos totales por los que se haya efectuado la matrícula.

Asimismo en las titulaciones que estén valoradas por cargas lectivas totales del sistema de créditos, sin desglose por cursos, la ayuda se prorrateará entre los créditos totales matriculados, abonándose el resultado de multiplicar la ayuda anual por el número total de cursos que esté compuesta la titulación, dividiéndose el resultado entre el total de créditos de la carga lectiva de la titulación, y el resultado se multiplicará por los créditos totales por los que se haya efectuado la matrícula.

Para ello deberá aportarse del Centro Docente donde se impartan los estudios el correspondiente desglose de asignaturas por cursos completos del ciclo que se trate

2. EMPLEADOS

Formación Personal. Cuando la Empresa considere conveniente, a su criterio, que algún empleado que esté realizando cursos específicos que puedan ser de aprovechamiento profesional, como Informática, Contabilidad, Mecanografía, Taquigrafía, Idiomas, o de cualquier otro tipo, para mejorar el rendimiento en el puesto de trabajo que tenga, si lo considera oportuno, subvencionará total o parcialmente los mencionados cursos, en acuerdos personales negociados con los interesados.

No obstante la cantidad máxima que pueda otorgar será la de 504,84 Euros para curso con aprovechamiento.

La Empresa subvencionará aquellas iniciativas de sus trabajadores para realizar los estudios a los que se hace referencia en los apartados D, y E en la cuantía allí establecida, en las mismas condiciones que el apartado 46.1.

3. DOCUMENTACIÓN

Para recibir estas ayudas deberá justificarse documentación de la matriculación de algún centro oficial o reconocidos legalmente.

4. CALIFICACIÓN

Se exigirá calificación suficiente para el pase al siguiente curso:

Empleados: Apartado 2.

Cónyuges: Niveles B, C, D y E

5. CÓNYUGES.

Para la obtención de las ayudas de los apartados B, C, D, y E, para los cónyuges, deberá justificarse el gasto realizado documentalmente, aportando a la Jefatura de Personal de la Empresa originales y fotocopias del gasto para su compulsa, sin cuyo requisito, imprescindible, no será efectuado ningún abono. El gasto incluye exclusivamente el importe de la matriculación.

Si la matriculación corresponde al Apartado E del presente artículo, y la titulación o cursos está compuesta por el sistema de créditos, la ayuda se calculará por el mismo sistema establecido para los hijos de empleados. Una vez obtenido el importe de la ayuda se aplicarán las siguientes normas:

A) Que el importe de la matriculación sea inferior a la ayuda calculada, abonándose entonces el importe real de la matriculación.

B) Que el importe de la matriculación sea superior a la ayuda calculada, abonándose entonces el importe de la ayuda.

En ningún caso el importe de la ayuda a los conyugues podrá superar el importe económico establecido en el apartado 11 del presente artículo, para los hijos de empleados.

Si la matriculación corresponde a cursos por asignaturas, sin sistema de créditos, el importe de la ayuda del apartado 11 del presente artículo se dividirá por el número de asignaturas que compongan el curso, aplicándose para el abono las normas a) y b) del presente apartado con el mismo límite allí establecido.

Las ayudas para los cónyuges reguladas en el presente apartado, regirán exclusivamente en el supuesto que los mismos no obtengan rentas de trabajo alguna.

6. ABONO

El importe de la ayuda de estudios se abonará en la nómina correspondiente al mes de Octubre de cada año, exceptuando las matriculaciones cuya documentación no se pueda aportar antes de dicho mes, en cuyo caso se abonará en la nómina del mes siguiente a dicha acreditación con el límite de que sea antes del 31 de Diciembre del mismo año. Una vez transcurrido dicho límite el abono de la ayuda de estudios quedará pendiente hasta la nómina del mes de

Octubre más inmediato.

7. EQUIVALENCIAS DE PLANES DE ESTUDIOS.

En caso de que, por los graduales sistemas de implantación de los Centros Docentes, de la aplicación o retraso de las estructuras y etapas del nuevo sistema educativo descrito en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo a que hace referencia el presente artículo, la documentación aportada por el trabajador, su cónyuge o hijos corresponda a las estructuras del antiguo Plan de Enseñanza, por la Dirección Administrativa se dictaminará, a la vista de la mencionada Ley Orgánica, el curso actual equivalente, y la asignación de la ayuda económica que le corresponde.

En caso de discrepancia con éste dictamen, por parte del trabajador, se reunirá la Comisión Paritaria descrita en el Artículo 63, del presente Convenio quien resolverá con el criterio que mejor proceda, siendo éste de obligado cumplimiento para el mismo.

Articulo 47. Ayuda Económica En Caso De Nupcialidad, Natalidad, O Adopción.

Al personal que contraiga matrimonio estando al servicio de la Empresa se le concederá una ayuda económica a tal fin de 408,90 Euros.

En caso de natalidad la ayuda entregada al productor será de 163,59 Euros por cada hijo nacido vivo.

Esta cantidad será la misma en caso de adopción legal.

Articulo 48. Ayuda Por Cónyuge E Hijos Disminuidos.

Aquellos trabajadores con cónyuge o hijos que padezcan disminución física o psíquica, que precise tratamiento o cuidados especiales, recibirán de la Empresa una ayuda para el pago de los gastos que originen dichos tratamientos o cuidados.

Dicha ayuda deberá solicitarse por escrito a comienzos de cada año, indicando lo necesario al respecto a efectos del informe correspondiente sobre su procedencia.

Su importe será de 196,15 Euros mensuales. Es necesario acreditar la disminución mediante certificado médico expedido por el I.A.S.S.

No percibirán esta ayuda los cónyuges o hijos disminuidos, que perciban rentas de trabajo superiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Articulo 49. Viajes y desplazamientos.

1.1. Las normas, e indemnizaciones que la Empresa abonará a los trabajadores

como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse por necesidades del servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, serán las siguientes:

1.2. Desplazamientos fuera del Ámbito Territorial de la Empresa:

En caso de que como consecuencia del desplazamiento se prolongara la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de los gastos, si se produjeran, siguientes:

A) Gastos de manutención:

Sin necesidad de justificación:

– Desayuno: 6,55 Euros

– Almuerzo: 24,36 Euros

– Cena: 19,48 Euros

B) Gastos de Viaje: Contra entrega del billete de avión, barco, autobús y ferrocarril; o a razón de 0,32 Euros el kilómetro si es en vehículo propio.

C) Alojamiento: Contra entrega de factura de hotel de cuatro estrellas o equivalente.

D) Dietas: En el supuesto de que el total de las horas de desplazamiento excediera de 12, contadas desde el inicio del mismo hasta el regreso a Huelva, se percibirá una dieta de 49,10 Euros diarios para satisfacer gastos menores originados por la estancia.

En caso de que el desplazamiento tenga una duración de entre 6 y 12 horas, contadas en los mismos términos anteriores, se percibirá el 50 % de la dieta.

1.3. Desplazamientos dentro del Ámbito Territorial de la Empresa.

A) Los desplazamientos efectuados en los vehículos propiedad de la Empresa que se efectúen sin realizar comida alguna, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, no tendrán derecho a indemnización alguna.

B) En caso de que durante el desplazamiento esté autorizada la utilización del vehículo propio se cobrará a razón de 0,32 Euros el kilómetro.

1.4. En caso de prolongación de jornada por averías o reparaciones de la red de distribución o conducciones generales, regirán las siguientes normas:

A. Si la prolongación no supera una hora la jornada ordinaria del trabajador, se

percibirá el importe correspondiente a la hora extraordinaria efectuada, sin más indemnización.

B. En caso de que la prolongación de la jornada ordinaria, o del turno de trabajo, sea superior a una hora, la Empresa, en primer lugar, suministrará la correspondiente comida o cena en el lugar más próximo a la avería, reanudándose inmediatamente las labores de reparación.

Si por urgentísima necesidad no se dispone de personal para relevo, y a criterio de la Empresa, no se pueda interrumpir la tarea, se suministrará a los operarios en el mismo tajo, bocadillos y bebidas, abonándose en este caso a los trabajadores el importe de la comida no realizada, con los siguientes importes:

– Desayuno: 5,00 Euros

– Almuerzo: 15,00 Euros

– Cena: 12,00 Euros

1.5. Viajes al Extranjero.

Se pactarán las condiciones económicas de acuerdo con el país destinatario motivo del desplazamiento.

1.6. Los desplazamientos efectuados por el personal desde su residencia al centro de trabajo correspondiente y viceversa, se considerarán sin derecho a indemnización, aunque se realice en vehículo propio.

Articulo 50. Mejoras De Las Prestaciones Por I.T.

1. Durante la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, acreditada por los correspondientes partes oficiales emitidos por el S.A.S., se mejorará con cargo al Régimen Asistencial las prestaciones que el empleado perciba por tal contingencia de la Seguridad Social.

2. La mejora indicada consistirá en un complemento a la prestación de la Seguridad Social en cantidad suficiente para alcanzar el 100% del total que el trabajador hubiera percibido durante su incapacidad por salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus de actividad, y plus de asistencia fijo mensual.

Si la prestación de la Seguridad Social fuera superior, se percibirá ésta en su cuantía íntegra.

Esta mejora comprenderá desde el día cuarto en adelante sea cual fuere la duración de dicha situación, excepto para accidente de trabajo que regirá desde el primer día.

3. Los tres primeros días de I.T., excepto por accidente laboral u hospitalización inmediata, se cobrará el 50% del salario base, antigüedad y participación en beneficio diario.

Se aumentarán al 100% los abonos del párrafo anterior si el absentismo por enfermedad, baja de 160 días naturales en un trimestre natural, no computándose el mismo, a partir del día 21 en las enfermedades de mayor duración. Las cantidades correspondientes se abonarían en el primer mes del trimestre siguiente.

No obstante el número de jornadas trimestrales a que se refiere el párrafo anterior, para 134 trabajadores actualmente de plantilla, se incrementará en una por cada trabajador que aumente la plantilla media en el trimestre que sea de aplicación, sobre la actual cifra especificada.

Asimismo cada cinco trabajadores, de aumento de plantilla media en el trimestre sobre 134, se aumentará una jornada para regularizar las 1,2 jornadas que corresponden de aumento por cada trabajador que incremente la plantilla media trimestral sobre el número de 134 empleados actuales.

No se computará el absentismo por accidente de trabajo ni por ausencias de otro origen, que no sean enfermedad común o accidente no laboral. Trimestralmente se presentará al Comité de Empresa el absentismo laboral del periodo.

Artículo 51. Anticipo Ordinario.

Todos los trabajadores podrán solicitar el día 15 de cada mes, por adelantado, hasta el 75 por ciento del salario mensual que percibe en concepto de salario base, antigüedad, participación en beneficios y plus de actividad.

Si el mencionado día coincide en sábado, domingo o festivo se adelantará al día hábil anterior.

No obstante y ante necesidad urgente demostrada podrá solicitarse de la Jefatura de Personal el adelanto de fecha.

El porcentaje correspondiente a los conceptos descritos, podrá ser reducido, a criterio del Departamento de Administración de Personal, en función de las retenciones judiciales, anticipos reintegrables, préstamos para adquisición o reparación de vivienda, o cualquier otro tipo de retención a que esté sujeto el trabajador.

Artículo 52. Anticipos Reintegrables.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables a la Dirección de Personal con arreglo a las siguientes normas:

1. La cantidad destinada a anticipos reintegrables será de 79.694,21 Euros, por lo que de sobrepasarse la misma no se podrán conceder otros en tanto no se devuelvan cantidades que lo permitan.

2. El máximo anticipo será de 3.065,16 Euros.

3. La devolución se hará en un máximo de 24 meses naturales consecutivos.

4. Los anticipos se otorgarán sin necesidad de justificación, por riguroso orden de petición, y de acuerdo con los siguientes criterios:

a) No podrá solicitarse hasta haber reintegrado en su totalidad el anticipo o crédito anterior.

b) Tendrá preferencia en su concesión, aquel trabajador que no lo haya solicitado nunca, y en segundo lugar, los que no lo hayan disfrutado en los doce meses anteriores.

c) En tercer lugar, tendrán preferencia los que lo hayan disfrutado en los últimos 12 meses, por riguroso orden de fecha de cancelación, clasificada de más a menos.

5. Los trabajadores que no estén acogidos a anticipos podrán solicitar el adelanto de la paga extraordinaria de vencimiento más próximo a la petición. Este adelanto solo podrá otorgarse a doce personas en modo análogo a lo previsto en el número 4.

Articulo 53. Prestamos Para Reparaciones

La Empresa destinará un fondo de 33.599,07 Euros destinados a préstamos a los trabajadores de la Empresa, con destino a efectuar reparaciones en la vivienda habitual, entendiéndose que ésta es la que consta en el empadronamiento, del Municipio de residencia del trabajador.

Estos préstamos no devengarán intereses y se concederán conforme a las siguientes condiciones:

53.1. Se otorgará a los trabajadores fijos de plantilla, excepto que si estuviese sujeto a un contrato

laboral de duración determinada, podrá concedérsele siempre que el tiempo que le resta para finalizar su contrato es superior al plazo establecido, al objeto de que en ese periodo pueda reintegrar la ayuda concedida.

53.2. Acreditar suficientemente, a juicio de la Empresa, el gasto de mejora de la vivienda, presentando obligatoriamente, conjuntamente con la solicitud, factura proforma del importe de las reparaciones, con expresión del detalle y costes de

los trabajos a realizar, que serán supervisados por los servicios técnicos de la Empresa para su visto bueno, sin cuyo requisito no podrá accederse a lo solicitado.

53.3. Una vez finalizadas las obras, el trabajador deberá aportar en el plazo máximo de 60 días las facturas definitivas de la realización de las mismas, autorizando a la Empresa, tanto al inicio, durante o al final de los trabajos, a supervisar la ejecución material de las reparaciones que se solicitan.

53.4. La solicitud del préstamo no podrá superar como máximo los 3.365,51 Euros.

53.5. La cantidad concedida se reintegrará en un plazo máximo de 24 mensualidades, mediante su descuento en la nómina del trabajador, comenzando el mismo al mes siguiente al de la fecha de su concesión.

53.6. La disponibilidad de este préstamo estará limitada al importe disponible en cada momento del fondo, que no podrá superar nunca la cantidad total asignada por la Empresa. Se entiende la posibilidad de conceder nuevas ayudas, en el momento que exista fondo para ello que cubra la cantidad solicitada.

53.7. Los prestamos se otorgarán por riguroso orden de petición, mediante impreso normalizado, que se recogerá y entregará en el Departamento de Administración de Personal de la Empresa.

53.8. La falsedad de los datos o documentación requeridos para acreditar el destino de la ayuda, conllevará el reintegro inmediato del saldo pendiente, a descontar de la nómina del trabajador, en los plazos e importe que la Empresa considere conveniente, acto para lo cual queda facultada expresamente desde el momento del cobro del préstamo por parte del trabajador

53.9. Las solicitudes de estos préstamos deberán realizarse previamente a la realización de las obras. No se concederá ninguno destinado a obras ya realizadas anteriormente, a la fecha de la firma del presente Convenio, que la Empresa no pueda efectuar su seguimiento y verificación.

53.10. Queda incluido en el concepto de reparaciones, las mejoras o ampliaciones que se realicen en la vivienda habitual.

53.11. Quedan excluidas de estas ayudas la obras que se realicen en garajes o plazas de aparcamiento de vehículos, así como trabajos de jardinería, compra de mobiliario y enseres, electrodomésticos y cualquier otro concepto que no sea exclusivamente el mantenimiento, adecuación, renovación o mejora del inmueble, incluido los trabajos en pladur, mampostería y escayola.

53.12. Tendrá preferencia aquel trabajador que no lo haya solicitado nunca, no pudiéndose conceder otro al mismo trabajador hasta que no hayan transcurrido

como mínimo 24 meses desde la fecha de su última cancelación.

53.13. El cobro de anticipos para reparaciones será compatible con la concesión de anticipos reintegrables e incompatible con los anticipos para adquisición de vivienda habitual.

Articulo 54. Prestamos Para Adquisición De La Vivienda Habitual.

La Empresa destinará un fondo de 40.318,88 Euros destinados a prestamos a los trabajadores de la Empresa, con destino a la adquisición de la vivienda habitual, entendiéndose que ésta es la que será el domicilio habitual y permanente del trabajador, y que así se hará constar en el empadronamiento, del Municipio de residencia del mismo, excepto en el caso de que éste no posea ninguna otra a su nombre, por residir dependientemente de otros familiares.

Estos préstamos no devengarán intereses y se concederán conforme a las siguientes condiciones:

54.1. Se otorgará a los trabajadores fijos de plantilla, excepto que si estuviese sujeto a un contrato laboral de duración determinada, podrá concedérsele siempre que el tiempo que le resta para finalizar su contrato es superior al plazo establecido, al objeto de queen ese periodo pueda reintegrar la ayuda concedida.

54.2. Acreditar suficientemente, a juicio de la Empresa, la compra de la vivienda, presentando obligatoriamente, conjuntamente con la solicitud, el precontrato, señal o entrega inicial, con expresión de la dirección exacta, promotor, y coste, entregando obligatoriamente con posterioridad el contrato definitivo con la promotora, que será supervisado por los servicios jurídicos de la

Empresa para su visto bueno, sin cuyo requisito no podrá accederse a lo solicitado.

54.3. Una vez finalizadas las obras, el trabajador deberá aportar en el plazo máximo de 90 días fotocopia compulsada de la escritura de propiedad a su nombre, sin cuyo requisito no volverá a obtener éste tipo de ayuda en el futuro.

54.4. La solicitud del préstamo no podrá superar como máximo los 6.731,01 Euros.

54.5. La cantidad concedida se reintegrará en un plazo máximo de 48 mensualidades, mediante su descuento en la nómina del trabajador, comenzando el mismo al mes siguiente al de la fecha de su concesión.

54.6. La disponibilidad de este préstamo estará limitada al importe disponible en cada momento del fondo, que no podrá superar nunca la cantidad total asignada por la Empresa. Se entiende la posibilidad de conceder nuevas ayudas, en el momento que exista fondo para ello que cubra la cantidad solicitada.

54.7. Los prestamos se otorgarán por riguroso orden de petición, mediante impreso normalizado, que se recogerá y entregará en el Departamento de Administración de Personal de la Empresa.

54.8. La falsedad de los datos o documentación requeridos para acreditar el destino de la ayuda, conllevará el reintegro inmediato del saldo pendiente, a descontar de la nómina del trabajador, en los plazos e importe que la Empresa considere conveniente, acto para lo cual queda facultada expresamente desde el momento del cobro del préstamo por parte del trabajador.

54.9. Las solicitudes de estos préstamos deberán realizarse previamente a la adquisición de la vivienda. No se concederá ninguno destinado a adquisición de viviendas ya realizadas anteriormente a la fecha de la firma de éste Convenio, que la Empresa no pueda efectuar su seguimiento y verificación.

54.10. Quedan excluidas de estas ayudas la adquisición que se realice de garajes, trasteros o plazas de aparcamiento de vehículos, así como parcelas, partes pro indivisas o enteras de locales comerciales y cuantas otras no estén destinadas exclusivamente al la compra del inmueble objeto de vivienda habitual del trabajador.

54.11. El cobro de anticipos para adquisición de la vivienda habitual será compatible con la concesión de anticipos reintegrables e incompatible con los anticipos para reparaciones.

Artículo 55. Gastos Médicos.

Se establece una prima de 613,03 Euros anuales, a cada trabajador, para ayuda de gastos médicos generales, que será abonada en la nómina del mes de

Enero de cada año en concepto de bolsa médica.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año recibirá la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho año; percibiendo los entrantes, en la primera nómina, la parte proporcional de dicha bolsa y, los que cesen les será reajustada en la nomina del finiquito.

Articulo 56. Defensa Jurídica Y Responsabilidad Civil.

A) Defensa Jurídica. Los Servicios Jurídicos de la Empresa, asistirán a los trabajadores de la misma en todos los temas de Responsabilidad Civil o Penal que sean consecuencia del desarrollo de su actividad en la Empresa, siempre que sea solicitado por el interesado a través de la Dirección Administrativa de la misma

B) Responsabilidad Civil. La Empresa cubrirá mediante póliza de Seguros con Compañía determinada, en caso de siniestro de alguno de los coches, la

responsabilidad civil que le pueda ser exigida como propietaria de los vehículos.

La responsabilidad Civil cubierta será cualquier indemnización por daños corporales o materiales, ocasionada por siniestro ocurrido en vehículo propiedad de la Empresa, siempre que éste se produzca con ocasión y por motivo del desempeño de su trabajo al servicio de la misma, y siempre que no hubiese sido condenado el trabajador por imprudencia temeraria.

En caso de retirada del permiso de circulación con motivo de siniestro en el desempeño de sus funciones, y siempre que en el proceso no se declare imprudencia temeraria, temeridad manifiesta, conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas, tóxicos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas, privación definitiva del carnet de conducir, dolo o culpa grave, la Empresa cubrirá, mediante póliza general de seguros, a todos los trabajadores que debidamente autorizados conduzcan vehículos de la Empresa, con un subsidio de privación temporal del permiso de conducir por el plazo máximo de 24 meses y con un máximo de 601,01 Euros mensuales, en las condiciones establecidas por las Compañías para esta clase de situaciones.

Capitulo VIII. Salud Laboral

Artículo 57. Salud Laboral.

En materia de Salud Laboral la Empresa estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes sobre la misma, y especialmente a Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen.

Artículo 58. Revisión Médica Anual.

A todo trabajador que preste servicio en esta Empresa se le efectuará una revisión médica general de carácter obligatorio al menos una vez al año, que comprenderá como mínimo las siguientes pruebas: análisis de sangre y orina, audiometría, expirometría, pruebas de la visión, electrocardiograma; así como, otras, si la Empresa, el Servicio Médico de la misma o los representantes legales de los trabajadores lo estimasen conveniente, previo acuerdo entre las partes.

Para llevar a cabo dichas pruebas médicas la Dirección de Personal organizará los turnos de la manera que estime más oportuna, sin que afecte el normal funcionamiento de los distintos Departamentos de la misma.

No obstante se estará siempre a lo dispuesto reglamentariamente en el artículo 57.

Capitulo IX Régimen Disciplinario

Articulo 59. Régimen De Faltas Y Sanciones.

En relación a éste artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Potabilización, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas, (B.O.E. de 19/3/ 2003)y normativa en cada momento vigente, tanto del sector como de carácter general.

Capitulo X Disposiciones Varias

Artículo 60. Derechos Sindicales.

1. La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa.

2. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3. La Empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

4. Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la Dirección o titularidad del centro.

5. El crédito de horas mensuales retribuidas a los miembros del Comité será de 26, pudiendo producirse la acumulación mensual de las mismas en uno o más miembros del Comité.

En éste último caso la cesión deberá ser comunicada por escrito, al Departamento de Administración de Personal, detallándose en el mismo la persona o personas que las ceden, así como el número total de horas que se transmiten con expresión de quien las recibe y el mes a que corresponden.

6. No se computarán para esta reserva de horas las reuniones bimensuales que el Comité celebre con la representación empresarial.

7. La Empresa asignará al Comité de Empresa la cantidad de 600,00 Euros mensuales para gastos propios y sociales del resto de los trabajadores. La gestión de dichos fondos corresponde únicamente al Comité de empresa, que deberá tener informados a los trabajadores de la gestión de esta asignación.

8. Asimismo el Comité de Empresa podrá disponer mensualmente de un total de dos jornadas laborales extraordinarias para el desempeño de tareas sindicales, aplicable a uno solo de sus miembros. Dichas jornadas no serán acumulables en otros meses ni podrán disponerse de forma consecutiva a las horas sindicales

establecidas anteriormente, salvo que a criterio de la Empresa, sean autorizadas expresamente por su Dirección por motivos plenamente justificados (asistencia a congresos, cursos sindicales etc.)

También, por las mismas causas enunciadas anteriormente, podrá solicitarse de la Empresa la anticipación de horas sindicales, a cuenta del crédito no dispuesto de horas; disminuyéndose el tiempo anticipado del crédito de horas mensuales que cada representante de los trabajadores tiene asignadas, durante los tres meses siguientes, como máximo, al de la disposición.

Artículo 61. Vinculación A La Totalidad.

Si la Autoridad Laboral, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores entendiera que el presente Convenio Colectivo o alguna de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, y adoptase las medidas pertinentes, o por cualquier otra causa, la Administración Publica o los Tribunales Competentes, ordenara la rectificación del presente Convenio o parte del mismo, quedará sin eficacia la totalidad; debiendo ser examinado su contenido nuevamente por la actual Comisión Deliberadora del Convenio.

Articulo 62. Difusión Del Convenio.

Cuando el presente convenio sea aprobado por la autoridad, laboral se entregará un ejemplar del mismo a cada trabajador de la Empresa, a la mayor brevedad posible, en formato de imprenta.

No obstante, si cualquier trabajador lo solicita, le será facilitado en papel de impresora, en formato A4.

Articulo 63. Comisión Paritaria De Vigilancia E Interpretación.

Se crea una comisión paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, formada por la Dirección/Gerencia de la Empresa, o persona en quien delegue, la Dirección y Subdirección Administrativa y tres miembros del Comité de Empresa, que hayan intervenido preferentemente en la negociación del convenio.

Para tomar decisiones se requerirá la asistencia de al menos tres de los integrantes de la Comisión, estando siempre al menos uno de los componentes de la Empresa y uno del Comité.

Los acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de los asistentes. En caso de empate, se nombrará, de mutuo acuerdo, entre los representantes del Comité y de la Empresa, un Mediador o Árbitro, cuyo dictamen será recurrible ante la Autoridad Laboral

Artículo 64. Normas De Derecho Supletorio.

En todo lo no expresamente previsto en el presente convenio se aplicará el Laudo Arbitral vigente para las industrias de captación, elevación, conducción, depuración y distribución de agua, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

Articulo 65. Revisión Salarial Año 2006

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre del año 2006, como diferencial sobre el 31 de Diciembre del 2005, un valor superior al 2 % aplicado inicialmente como incremento salarial a cuenta, durante dicho año 2006, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los trabajadores de la pérdida del poder adquisitivo del diferencial, la empresa abonará a los trabajadores en la nómina del mes de Febrero del 2007, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2006, en concepto de plus de convenio del 2007, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los trabajadores en el ejercicio fiscal del 2007.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de convenio cobrado en la nómina de Febrero del 2006.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2006 sobre los importes existentes en el 2005, supere el del I.P.C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I.T. o Accidente Laboral que superen la garantía del 100 % establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus de actividad, y plus de asistencia fijo.

Asimismo a partir del 1 de Enero del 2.007 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2.006, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del 2 %, sobre los importes existentes al 31 de Diciembre del año 2005, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2006 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de Diciembre 2005 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de Enero del 2007, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2007.

Articulo 66. Incremento Salarial Para El Año 2007.

A partir del 1 de Enero del 2.007 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo durante el año 2.006, previa revisión salarial si procede. incrementados en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I.P.C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo expresamente para el año 2007, cuyo incremento sobre el 2006 hayan superado dicho porcentaje, permaneciendo en éste caso inalterables.

Artículo 67. Revisión Salarial 2007

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre del año 2007, como diferencial sobre el 31 de Diciembre del 2006, un valor superior al aplicado inicialmente como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2007, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los trabajadores de la pérdida del poder adquisitivo del diferencial, la empresa abonará a los trabajadores en la nómina del mes de Febrero del 2008, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2007, en concepto de plus de convenio del 2008, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los trabajadores en el ejercicio fiscal del 2008.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de convenio cobrado en la nómina de Febrero del 2007.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2007 sobre los importes existentes en el 2006, supere el del I.P.C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I.T. o Accidente Laboral que superen la garantía del 100 % establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus de actividad y plus de asistencia fijo.

Asimismo a partir del 1 de Enero del 2008 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2007, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2007, sobre los importes existentes al

31 de Diciembre del año 2006, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2007 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de Diciembre del 2006, y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de Enero del 2.008, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2008.

Articulo 68. Incremento Salarial Para El Año 2.008.

A partir del 1 de Enero del 2008 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo durante el año 2007, previa revisión salarial si procede, incrementados en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I.P.C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo expresamente para el año 2008, cuyo incremento sobre el 2007 hayan superado dicho porcentaje, permaneciendo en éste caso inalterables.

Articulo 69. Revisión Salarial 2008.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre del año 2008, como diferencial sobre el 31 de Diciembre del 2007, un valor superior al aplicado inicialmente como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2008, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los trabajadores de la pérdida del poder adquisitivo del diferencial, la empresa abonará a los trabajadores en la nómina del mes de Febrero del 2009, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2008, en concepto de plus de convenio del 2009, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los trabajadores en el ejercicio fiscal del 2009.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de convenio cobrado en la nómina de Febrero del 2008.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2008 sobre los importes existentes en el 2007, supere el del I.P.C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I.T. o Accidente Laboral que superen la garantía del 100 % establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus de actividad y plus de asistencia fijo.

Asimismo a partir del 1 de Enero del 2009 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2008, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2008, sobre los importes existentes el 31 de Diciembre del año 2007, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2008 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de Diciembre del 2007 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de Enero del 2009, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2009.

Articulo 70. Incremento Salarial Para El Año 2009.

A partir del 1 de Enero del 2009 se abonarán las tablas salariales y todos los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo durante el año 2008, previa revisión salarial si procede, incrementados en el porcentaje de aumento salarial previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el mencionado año, como pago a cuenta del I.P.C. real del citado año, excepto aquellos conceptos económicos pactados en el presente Convenio Colectivo expresamente para el año 2009, cuyo incremento sobre el 2008 hayan superado dicho porcentaje, permaneciendo en éste caso inalterables.

Articulo 71. Revisión Salarial 2009

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre del año 2009, como diferencial sobre el 31 de Diciembre del 2008, un valor superior al aplicado inicialmente como incremento salarial a cuenta durante dicho año 2009, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

En caso de llevarse a cabo la revisión salarial prevista en el presente artículo, y con objeto de compensar a los trabajadores de la pérdida del poder adquisitivo del diferencial, la empresa abonará a los trabajadores en la nómina del mes de Febrero del 2010, una cantidad equivalente a aplicar el citado diferencial al total de salarios brutos percibidos durante el ejercicio del 2009, en concepto de plus de convenio del 2010, formando parte integrante de los emolumentos a percibir por los trabajadores en el ejercicio fiscal del 2010.

Del citado total de salarios brutos se detraerán, previamente a la aplicación del diferencial, aquellas partidas económicas integradas en los mismos que no correspondan a devengos del citado ejercicio, así como el denominado plus de convenio cobrado en la nómina de Febrero del 2009.

No se aplicará la revisión salarial de actualización del I.P.C. a aquellos conceptos retributivos, cuyo porcentaje de aumento pactado para el año 2009 sobre los

importes existentes en el 2008, supere el del I.P.C. real, así como tampoco a aquellas prestaciones de la Seguridad Social por I.T. o Accidente Laboral que superen la garantía del 100 % establecida por la Empresa como mejora de las prestaciones del salario base, antigüedad, participación en beneficios, plus de actividad y plus de asistencia fijo.

Asimismo a partir del 1 de Enero del 2010 se actualizará el exceso del I.P.C. real del año 2009, en caso de que existiera. Para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia las tablas salariales y todos los conceptos retributivos a los que se les haya aplicado el citado aumento a cuenta del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el 2009, sobre los importes existentes el 31 de Diciembre del año 2008, aumentando directamente el porcentaje de I.P.C. real del 2009 sobre las tablas salariales y conceptos del citado 31 de Diciembre del 2008 y el nuevo resultado serán las tablas salariales e importes de conceptos que se aplicarán a partir del 1 de Enero del 2010, sirviendo por consiguiente como base de cálculo de partida para el incremento salarial pactado del año 2010.

Disposición Transitoria Primera.. Reconocimiento De La Fecha De Antigüedad Para Los Contratos Temporales.

A los trabajadores que prestan servicio en la Empresa mediante contratos de trabajo temporal, se les garantizara el reconocimiento de la fecha de antigüedad en la Empresa que posean en su última nómina, cuando pasen a la situación de indefinidos, bien por conversión directa o por recolocación posterior con otro contrato de trabajo temporal, no debiendo exceder, en este ultimo caso, el cese de un periodo superior a cuarenta y cinco días, para obtener dicho reconocimiento.

Disposición Adicional Primera. Parejas De Hecho.

Las alusiones que en el presente Convenio se hacen al cónyuge, serán asimilables, en todos los sentidos, a la Pareja de hecho, siempre que, esté debidamente legalizada de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Disposición Adicional Segunda. Cláusula De Garantías Laborales En Caso De Fusión, Absorción, Integración, Cesión, Cambio De Gestión O Titularidad.

1. En caso de que por cualquier circunstancia, ajena a la voluntad de los trabajadores, la titularidad actual de la Empresa cambiase por fusión, absorción, integración, cesión o cambio de gestión, en el acuerdo por el que se lleve a efecto, el adquirente o sucesor, vendrá obligado a mantener:

A) El Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de la Empresa Municipal de Aguas de Huelva S.A., vigente en cada momento, respetando íntegramente todas y cada una de las cláusulas del contenido del mismo, con especial mención a la

aportación por servicios pasados establecidas en el Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones, que deberá de permanecer invariable.

B) El contenido y vigencia del Convenio Colectivo de la Empresa vigente en cada momento, preexistente a la fecha del cambio de titularidad, manteniendo los derechos y obligaciones del cedente, respecto de los trabajadores de la Empresa, y especialmente en lo referente a categorías profesionales, salarios, jornadas y beneficios sociales.

2. Asimismo, el mencionado acuerdo deberá contemplar:

A) La responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario, durante los tres años posteriores a la transmisión, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la misma, y las que no hubiesen sido satisfechas con la Seguridad Social.

B) Garantía del mantenimiento de empleo, así como del traspaso de la plantilla íntegra de la Empresa, en las mismas condiciones preexistentes al cambio de titularidad.

C) Reconocimiento de los representantes legales de los trabajadores, existentes antes del cambio de titularidad, quienes representarán a la plantilla de la Empresa en cualquier negociación, acuerdo o pacto con el cesionario.

D) Informar a los representantes de los trabajadores, previamente al cambio de titularidad de la Empresa, al menos con 6 meses de anticipación, de la fecha en que se efectuará la misma, los motivos en que se fundamenta, las consecuencias económicas, jurídicas y sociales que afectarán a los trabajadores, así como las medidas previstas que puedan afectar a los mismos.

E) Aceptación de la garantía de no aplicación de la movilidad geográfica, al personal de plantilla de la Empresa, así como la no modificación de condiciones sustanciales de trabajo.

F) La garantía de la participación de los representantes legales de los trabajadores, existentes en el momento del cambio de titularidad, en la negociación del primer Convenio Colectivo que se celebre después de ésta última, en defensa de los intereses de la plantilla de Aguas de Huelva.

G) La garantía del mantenimiento del actual representante del Comité de Empresa, en los órganos de gestión de la nueva titularidad, con voz pero sin voto.

Las garantías expresamente reseñadas en los apartados 1 y 2 de la presente disposición adicional, deberán respetarse en su totalidad, y deberán figurar obligatoriamente como parte integrante del documento contractual del cambio de titularidad de la Empresa. Cualquier interpretación, variación, modificación,

supresión o adaptación de las mismas a la normativa legal existente en cada momento, deberá ser negociada y aceptada por los representantes legales de los trabajadores, quienes someterán a la Asamblea General de trabajadores sus propuestas para la correspondiente aprobación en votación, por mayoría de dos tercios más uno de los asistentes a dicha Asamblea. Ésta se efectuará con la suficiente antelación para que los trabajadores, previamente al desarrollo de la misma, puedan analizar la información contenida en el Orden del Día, información que conjuntamente con la citación, deberán ser distribuidas mediante carta certificada con acuse de recibo, a todos los trabajadores fijos y temporales de plantilla, con un mínimo de 30 días naturales anteriores a la fecha de celebración.

Disposición Adicional Tercera. Consolidación De Contratos.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a consolidar como plantilla fija de la Empresa, los contratos temporales de los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se encuentren en dicha situación.

Disposición Final. Compensación Y Absorción.

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales que en el futuro se dicten solo ejercerán su eficacia si, consideradas globalmente, en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las pactadas en este convenio.

GRUPOS, CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES.

TABLAS DE SALARIOS BASES MENSUALES Y DIARIOS

GRUPO I

PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO

	NIVEL SALARIAL	SALARIO B. MES €
PRIMERA CATEGORÍA Director Explot. Proyectos y Obras Director Análisis y Desarrollo	I	2.527,40
SEGUNDA CATEGORÍA Director Técnico Adjunto	II	2.438,76
TERCERA CATEGORÍA Director Producción y Depuración	III	2.150,29
CUARTA CATEGORÍA Titulado Superior A	IV	1.914,80
QUINTA CATEGORÍA Ingeniero Técnico A	VI	1.555,99
SEXTA CATEGORÍA Ingeniero Técnico B	VII	1.440,5
SÉPTIMA CATEGORÍA Ingeniero Técnico C	VIII	1.286,66
OCTAVA CATEGORÍA Ayudante Técnico	X	1.209,70
NOVENA CATEGORÍA Auxiliar Técnico	XI	1.153,52

GRUPO II

PERSONAL TITULADO Y ADMINISTRATIVO

	NIVEL SALARIAL	SALARIO B. MES €
PRIMERA CATEGORÍA Director Administrativo	III	2.150,29
SEGUNDA CATEGORÍA Titulado Superior A	IV	1.914,80
TERCERA CATEGORÍA Subdirector Administrativo	V	1.730,45
CUARTA CATEGORÍA Jefe de Grupo	VI	1.555,99
QUINTA CATEGORÍA Jefe de Sección	VII	1.440,56
SEXTA CATEGORÍA Secretaria de Dirección	VIII	1.286,66
SÉPTIMA CATEGORÍA Jefe de Negociado Jefe de Almacén	X	1.209,70
OCTAVA CATEGORÍA Oficial Administrativo Inspector de Suministro Inspector de Instalaciones Inspector de Saneamiento	XI	1.153,52
NOVENA CATEGORÍA Ayudante Administrativo Cajero Administrativo Controlador de Obras Controlador de Saneamiento Lector	XII	1.052,71
DÉCIMA CATEGORÍA Auxiliar Administrativo Subinspector	XIII	940,37
UNDÉCIMA CATEGORÍA Telefonista/Información Ordenanza	XIV	863,42

GRUPO III

PERSONAL OPERARIO Y PROFESIONALES DE OFICIO

	NIVEL SALARIAL	SALARIO B. MES €
PRIMERA CATEGORÍA Capataz	VII	47,52
SEGUNDA CATEGORÍA Subcapataz	IX	41,18
TERCERA CATEGORÍA Oficial de Oficio	XI	38,05
CUARTA CATEGORÍA Oficial Ayudante Guarda	XII	34,73
QUINTA CATEGORÍA Ayudante de Oficio	XIII	31,02
SEXTA CATEGORÍA Auxiliar de Mantenimiento	XIV	28,48