



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.A. AÑO 2.008

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto, establecer y regular las normas por las que han de regirse las retribuciones y condiciones de trabajo del personal que, con relación laboral, preste sus servicios en la empresa Aguas de Rota Empresa Municipal S.A., ya sean indefinidos o eventuales.

Aguas de Rota Empresa Municipal S.A. tiene como objeto la prestación de servicios públicos encomendados por el Excmo. Ayto. de Rota. La obligación de sus trabajadores es efectuar las obras, servicios y trabajos necesarios para que se dé una respuesta adecuada y eficaz al servicio público dentro de un marco laboral adecuado y de garantías.

Para cumplir los objetivos anteriores ambas partes se comprometen a trabajar, en un ambiente de confianza y respeto mutuo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El tiempo de duración del presente Convenio Colectivo, será de TRES AÑOS, entrando en vigor el día primero de enero del año dos mil nueve, teniendo vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil once.

Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa formulada por escrito dirigida a la otra parte concertante, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento.

En caso de no denunciarse en la forma y periodo citados, se entenderá prorrogado de año en año, revisándose únicamente las retribuciones con el IPC del año anterior.

Llevada a cabo la denuncia de las partes firmantes, comenzarán las negociaciones del próximo Convenio Colectivo.

Si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, siendo una vez firmado el nuevo convenio de aplicación con carácter retroactivo.



Artículo 3. Comisión de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento constituida por seis miembros, tres representarán a los trabajadores y otros tres a la empresa Aguas de Rota Empresa Municipal S.A. Esta Comisión velará por el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

En concreto, las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán: 1º. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo. 2º. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. 3º. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio Colectivo y a una mayor solución interna de los conflictos.

La Comisión de Seguimiento se reunirá a petición razonada de una de las partes, con un plazo de preaviso de la convocatoria de 10 días, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. De la sesión de la Comisión de Seguimiento, se levantará acta por parte del Secretario de la Comisión de Seguimiento. En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación del Convenio Colectivo se resolverán por la jurisdicción competente.

Todos los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo deberán dirigirse por escrito a la Comisión de Seguimiento, especificando los motivos de discrepancia al respecto.

Capítulo II. Organización.

Artículo 4. Relación de Puestos de Trabajo.

Es función de la relación de puestos de trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y determinación de la tareas y funciones que a cada uno de ellos corresponde.

Corresponde a la empresa la realización de la relación de puestos de trabajo y su valoración, comprometiéndose la misma a tenerlo realizado en Junio de 2009. La empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores, aprobará la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:



- a. Denominación o categoría.
- b. Características esenciales.
- c. Área, servicio o departamento en qué orgánicamente esté integrado.
- d. Requisitos exigidos para su desempeño.
- e. Desarrollo de las funciones que realiza en el puesto de trabajo.

La empresa se compromete a establecer un proceso de selección, en el que participará una representación del Comité de Empresa, para la incorporación a la empresa de aquellos trabajadores que vayan a tener un contrato de más de seis meses.

Capítulo III. Garantías.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan o absorben, en su conjunto y en cómputo anual, todas las existentes a 31 de diciembre de 2.008, cualquiera que fuese su origen y denominación.

Artículo 6. Garantías Personales.

Se respetarán las condiciones particulares de los trabajadores que excedan del conjunto de mejoras del presenta convenio.

Artículo 7. Cláusula de estabilidad.

La empresa se compromete a realizar un plan de consolidación tomando como base la Relación de Puestos de Trabajo

Artículo 8. Normas de aplicación.

Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio Colectivo y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo IV. Organización de la actividad laboral.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa así como la formación profesional y técnica del trabajador, con sujeción a este convenio Colectivo y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades



que corresponden al Comité de Empresa.

Artículo 10. Definición del Rendimiento.

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Artículo 11. Uso de máquinas y elementos de trabajo.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las maquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a su encargado o representantes.

Capítulo V. Tiempo de trabajo: Jornada laboral, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 12. Jornada laboral y horario.

La duración de la jornada de trabajo semanal será de 40 horas de trabajo efectivo. La duración de la jornada de trabajo anual será de 1.700 horas de trabajo efectivo para el año 2.009 reduciendo progresivamente a 1.690 para el año 2.010 y a 1.680 para el año 2011. La empresa definirá la jornada y los horarios de cada departamento o servicio, previo acuerdo con el Comité de Empresa, pudiendo modificar los horarios cuando lo exijan necesidades del servicio debidamente justificadas. La jornada podrá ser continuada o partida, de acuerdo, con las necesidades del mismo.

La toma y deje del servicio, se entenderá en cada momento de entrada y salida del trabajo, estableciéndose 9 horas como tope máximo de horas ordinarias y 4 horas como tope mínimo de horas ordinarias.

Debe haber un intervalo mínimo de 12 horas, entre la terminación de cada jornada y el comienzo de la siguiente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración de 30 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso no puede afectar a la prestación del servicio, siendo responsabilidad del encargado del servicio que el mismo quede atendido en todo momento.



Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 2 días sin interrupción.

Aquellos servicios que se presten en sistema de turnos, éstos se efectuarán de manera rotativa. Los turnos de descanso semanal, rotarán de forma que los domingos y festivos sean disfrutados por igual por todos los trabajadores.

A los efectos indicados, los cuadrantes de turnos de trabajo y descanso, en aquellos servicios que sean necesarios, tendrán que ser expuestos, para conocimiento de los trabajadores, con al menos una semana de antelación, debiendo los mismos guardar un orden razonable.

Artículo 13. Flexibilidad horarios Entrada/Salida.

La empresa se compromete a estudiar y valorar las propuestas de horarios flexibles presentadas por los responsables de área que garanticen la prestación del servicio en su totalidad.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales o 23 días laborables de vacaciones retribuidas.

Artículo 15. Licencias y Permisos.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- a) 18 días naturales por matrimonio del trabajador/a.
- b) 4 días por nacimiento o adopción de hijo.
- c) 5 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de seis días.
- d) 3 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes desde el segundo grado de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de 4 días.
- e) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.





f) 1 día en caso de matrimonio de hijos/as o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de su jornada laboral.

g) Por el tiempo necesario, para asistir a consulta médica del trabajador o para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, debiendo justificarse su necesidad ante el Departamento de Personal.

h) Por tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de su deber público y personal de inexcusable presencia tal y como ordena la legislación vigente.

i) 4 días de asuntos propios para el año 2.009 incrementándose a 5 para el año 2.010 y a 6 para el año 2.011.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

k) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Por tiempo indispensable a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes previa justificación de los mismos en la empresa cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

n) El tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

o) Por tiempo indispensable para la obtención o renovación del D. N. I. o pasaporte.

p) Hasta 3 meses para la colaboración en Programas de Cooperación y Ayuda Humanitaria.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge.

Capítulo VI. Derechos sociales.

**Artículo 16. Por nupcialidad.**

El trabajador percibirá la cantidad de 100,00 €.

Artículo 17. Por natalidad o adopción.

El trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 90,00 €.

Artículo 18. Ayudas por hijos disminuidos físicos o psíquicos.

El trabajador percibirá por este concepto la cantidad de 80,00 €, independientemente de la cantidad que marque la legislación actual por cada hijo disminuido físico o psíquico. El trabajador deberá solicitar por escrito esta prestación uniendo a la misma el certificado oficial expedido por el órgano competente en la materia acreditativa de la minusvalía o discapacidad.

Artículo 19. Otras ayudas.

El trabajador que por causa de enfermedad o minusvalía, necesite adquirir algún aparato ortopédico, y previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, se le anticipará el dinero necesario para su adquisición, hasta un máximo de 1.500,00 € y devolución hasta en 24 meses. Esta cantidad sería con independencia de las pagas anticipadas. No obstante, cuando se presenten casos excepcionales, serán estudiados por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 20. Seguro de vida y accidente.

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro que contemple las contingencias de incapacidades y muerte de sus trabajadores, la cual será facilitada al Comité de Empresa en la fecha de renovación de ésta.

En caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional: la indemnización será de 25.000,00 €.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

Artículo 21. Percepciones por bajas médicas.

La imposibilidad de asistencia al puesto de trabajo derivada de enfermedad o accidente habrá de ser comunicada a la mayor brevedad posible al Departamento de Personal o responsable del servicio.

El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en el plazo máximo de 3 días desde su expedición.



La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo del trabajador con motivo de su baja por incapacidad temporal, durante el primer mes. A estos efectos, se considerará salario fijo, el salario base, más el complemento de puesto de trabajo, y en su caso el plus de adaptación del convenio. Pudiendo ser este período ampliable mes a mes por acuerdo de la Comisión de Seguimiento, previa acreditación suficiente por parte del trabajador.

Caso de no adoptarse acuerdo, se dejará de complementar las cantidades.

Artículo 22. Permiso de conducir.

A los trabajadores que por razón del puesto de trabajo asignado debe actualizar periódicamente el Permiso de Conducir, la empresa les abonará los gastos de renovación, previa justificación de su importe.

Le será de aplicación a los trabajadores a los que se les haya exigido para su ingreso dicho permiso o que en todo caso le sea necesario para la realización de su trabajo.

Capítulo VII. Derechos profesionales.

Artículo 23. Formación.

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, concertará con las entidades al efecto, la posible colaboración para impartir diversos cursos que tendrán dos niveles distintos.

1. Los que por su naturaleza se dirijan a la formación permanente del personal en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo,
2. Las conducentes a dotar al personal de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior profesional dentro de la empresa.

Capítulo VIII. Salud y seguridad.

Artículo 24. Comité de Salud y Seguridad.

Se creará un Comité de Salud y Seguridad, integrado por tres miembros del Comité de Empresa y por tres técnicos designados por la empresa.

Las propuestas del Comité de Salud y Seguridad, serán obligatoriamente estudiadas e informadas.





Son funciones del Comité de Salud y Seguridad:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.

Contribuir al cumplimiento de lo legislado en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Proponer en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, en lo que respecta al personal.

Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad e Higiene.

Detectar deficiencias y proponer soluciones.

Investigar la causa de accidentes y enfermedades.

La empresa impartirá un curso básico de Prevención de Riesgos Laborales a los miembros del Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 25. Revisión médica.

La empresa pondrá a disposición de todo el personal un reconocimiento médico anual gratuito. Asimismo, para aquel personal en que concurran especiales circunstancias en el desempeño de sus condiciones laborales, la empresa podrá imponer tal reconocimiento con carácter obligatorio.

Artículo 26. Uniforme de trabajo.

Por el Comité de Salud y Seguridad se hará un estudio que refleje los puestos de trabajo que deban proveerse de vestuario que será el más idóneo para cada trabajo determinado y deberá de estar homologado por la Ley de Salud y Seguridad. Al personal que se le facilite vestuario o elementos de protección de seguridad, vendrá obligado a la utilización de los mismos durante su jornada de trabajo y nunca fuera de ella.

Así mismo, será obligatoria la devolución de las prendas a la terminación de la relación laboral con la empresa.

La uniformidad que se facilitará durante la vigencia del presente acuerdo, será la que figura en el Anexo IV.

Las prendas se entregarán anualmente a los trabajadores a principios del mes de abril las de verano y al principio del mes de octubre las de invierno.

Artículo 27. Botiquín de primeros auxilios.





En todos los centros de trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Seguridad e Higiene.

Capítulo IX. Retribuciones.

Artículo 28. Retribuciones básicas y complementarias.

Los trabajadores a los que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para grupo profesional y nivel.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A. Fijas

a) Salario Base

b) Complemento de Puesto de Trabajo

c) Pagas Extraordinarias

B. Variables

d) Plus de nocturnidad

e) Plus de festividad

f) Horas extraordinarias

2. Conceptos que comprenden las retribuciones extrasalariales.

A. Suplidos

a) Gastos de Locomoción y dietas de viaje.

b) Quebranto de moneda.





Los grupos, niveles y categorías profesionales se describen en el ANEXO I.

Las cuantías de las retribuciones señaladas en este artículo serán para el año 2.009 las que se establecen en las tablas salariales recogidas en los ANEXOS II y III aumentadas en la cuantía del IPC + 0.35%.

El número de conceptos, tanto salariales como extrasalariales, descritos anteriormente son los básicos y mínimos, ya que, por acuerdo del trabajador y la Empresa, o incluso por decisión de la Empresa, suficientemente justificada, los trabajadores podrán recibir otros complementos, en atención a sus condiciones personales, o por razón del trabajo realizado.

Artículo 29. Incrementos salariales.

Las retribuciones establecidas en el artículo anterior, así como el Plus de Adaptación Convenio, se incrementarán cada año en la cuantía del IPC real del año inmediatamente anterior más 0,45% para el año 2.010. Para el año 2.011 será la cuantía del IPC real del año inmediatamente anterior más 0,50 %

Artículo 30. Pagas Extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Estas pagas extraordinarias se abonarán junto con la nómina del mes de Junio y Noviembre. Podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerda entre empresa y el trabajador.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Anexo III.

Artículo 32. Plus de festividad.

El plus de festividad retribuye las horas trabajadas los días que tienen la consideración de festivos conforme al calendario laboral que se confeccionará para el año 2.009.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Ambas partes declaran expresamente la intención de reducir las mismas, salvo



las de urgente e inaplazable ejecución.

Las partes, Empresa y Trabajadores afectados a título particular pueden llegar a acuerdos sobre el valor de cada hora extraordinaria siempre que el fijado supere los mínimos establecidos. Anexo III.

Artículo 34. Locomoción.

Los gastos que el trabajador tenga que realizar como consecuencia de la utilización de su vehículo particular por necesidades de la empresa para un desplazamiento se retribuirá a 0,19 € por kilómetro recorrido, más gastos de peaje y aparcamiento justificados.

Artículo 35. Antigüedad.

Desaparecerá el complemento de antigüedad, teniendo los trabajadores derechos a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 36. Indemnización por manejo de fondos.

El personal que por sus funciones en el puesto de trabajo, maneje de forma habitual fondos en metálico, percibirá, (por los días efectivamente trabajados), en concepto de Quebranto de Moneda una indemnización destinada a compensar las pérdidas que pudieran sufrir.

Capítulo X. Régimen disciplinario.

Artículo 37. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y normas concordantes.

Artículo 38. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 39. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida

justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

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

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo y sin mayores consecuencias. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración la empresa o clientes, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo o terceros, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material o las instalaciones.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la diligencia o corrección debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

i) No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

j) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

k) El retraso de hasta dos días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

l) Usar el vestuario o los elementos de protección de seguridad fuera de la jornada laboral.

m) Las faltas de respeto o discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa o en actos de servicio. Si la falta de respeto fuese grave; o las discusiones produjesen escándalo o en presencia de público podrán ser consideradas como falta grave.

Artículo 40. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.

b) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a



un compañero.

c) Acudir tarde, cuando se esté de guardia o sea llamado estando de retén.

d) No comunicar, con puntualidad debida, las actividades que pueden afectar a la cotización a la Seguridad Social.

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

f) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

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

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

i) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos o gestiones particulares durante la jornada; así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

k) La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

l) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

m) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

n) Faltar dos días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

o) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.





p) El retraso entre tres y seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

q) La reiteración en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

Artículo 41. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

b) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabaja en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

d) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

f) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

i) La falta grave de respeto y consideración a los clientes, con escándalo, durante la jornada de trabajo.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

l) La negligencia o desidia continuada en el desempeño del trabajo encomendado.



- m) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
- n) La simulación de enfermedad o accidente.
- o) Prestar sus servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
- p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- q) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa.
- r) La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza, dentro de un semestre.

Artículo 42. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer según su gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

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

Para la graduación de las sanciones descritas, se tendrá en cuenta el perjuicio causado a la empresa, trabajadores o terceros; la repercusión o trascendencia de los hechos; así como la categoría profesional o grado de responsabilidad del trabajador en la empresa.

Artículo 43. Procedimiento Sancionador.

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

Artículo 44. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días; y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 45. Cancelación de las faltas.



De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán a los 4 meses las leves; a los 8 meses las graves; y a los 12 meses las muy graves.

Disposición Transitoria Primera. Dado que en este Convenio Colectivo se establece una tabla de retribuciones, tanto salariales como extrasalariales, distinta a las establecidas en los diversos Convenios a los que éste viene a sustituir, Aguas de Rota Empresa Municipal S.A. adaptará el recibo de salarios a la estructura retributiva y conceptos contenidos en el mismo, en el momento de su aplicación. En consecuencia, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este convenio y esta adaptación no supondrá una modificación de condiciones de trabajo.

Por ello, aquellos trabajadores que vinieran percibiendo retribuciones, que sean superiores, (en su conjunto y computo anual), a las que resulten por aplicación de los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio Colectivo, serán respetadas por la empresa, de forma que el trabajador no se vea perjudicado económicamente. Por lo tanto, el exceso de retribución bruta anual se retribuirá mediante un complemento salarial denominado 'Plus adaptación Convenio'.

Anexo I. Grupos, niveles y categorías profesionales.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV, Grupo V y Grupo VI, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo I.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consiste en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en la empresa.

Formación. Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

Se incluyen en este grupo, los Directores Generales.

Grupo II.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen funciones que suponen las responsabilidades completas de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, instalaciones o servicios, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al grupo I.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

FORMACION La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Se incluyen en este grupo: Responsables de áreas, servicios o instalaciones.

Grupo III.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que requieren unos conocimientos profesionales o aptitudes prácticas de nivel medio/alto y ejercen funciones que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo, pueden integrar, coordinar y supervisar tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

FORMACIÓN La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado superior o medio, formación profesional de segundo grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Grupo IV.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia. Excepcionalmente, podrán tener personal a su cargo.

FORMACIÓN La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la

tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo V.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales o aptitudes prácticas básicas.

FORMACIÓN La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un periodo de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo VI.

Criterios Generales. Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación, aunque se realicen bajo instrucciones precisas,

FORMACIÓN La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

Anexo II. Tabla salarial.

Grupo Nivel			Salario Base	C. Puesto	P.P.P. Extras	Total	
			Mes €	Mes €	Mes €	Anual €	
II	I	R. Of. Téc.	1.500.00	600.00	250.00	28.200.00	
		R. Informát	1.400.00	425.00	250.00	24.900.00	
	II	R. Dpto. Jurídico RR.HH	1.400.00	425.00	250.00	24.900.00	
		R. Gestión y Contr. Econ.	1.400.00	425.00	250.00	24.900.00	
		R. Edar	1.400.00	425.00	250.00	24.900.00	
		R. Administración	1.400.00	425.00	250.00	24.900.00	
III	III	R. Calidad	1.350.00	375.00	250.00	23.700.00	
	I	Téc. Licenciados	1.275.00	250.00	200.00	20.700.00	
		Téc. Diplomados	1.250.00	200.00	200.00	19.800.00	
	III	Coord. Limpieza Viaria	1.200.00	150.00	200.00	18.600.00	
		Coord.Serv. Consejería	1.200.00	150.00	200.00	18.600.00	
		Coord. Piscina	1.200.00	150.00	200.00	18.600.00	
		Cord. de Hostelería	1.200.00	150.00	200.00	18.600.00	
		Coord. Escuela Hípica	1.200.00	150.00	200.00	18.600.00	
		Coord. Inst. Deportivas	1.200.00	150.00	200.00	18.600.00	
		Coord. Serv. Autobuses	1.200.00	150.00	200.00	18.600.00	
		IV	I	Administrativo	1.100.00	125.00	175.00
	Contable			1.100.00	125.00	175.00	16.800.00
	II	Téc. Sistemas Inform.	1.075.00	100.00	175.00	16.200.00	

		Téc. de Teleco.	1.075.00	100.00	175.00	16.200.00
		Of. Mant. Instal.	1.075.00	100.00	175.00	16.200.00
		Inspector Serv.	1.075.00	100.00	175.00	16.200.00
		Encg. Serv. Limp.	1.075.00	100.00	175.00	16.200.00
		Playas				
		Encg. Serv. Limpieza	1.075.00	100.00	175.00	16.200.00
IV	III	Monitor Deportivo	1.050.00	80.00	175.00	15.660.00
		Of. Mecánico Vehículos	1.050.00	80.00	175.00	15.660.00
IV	III	Of. Fontanero	1.050.00	80.00	175.00	15.660.00
		Albañil/Pintor				
		Jardinero	1.050.00	80.00	175.00	15.660.00
		Cocinero	1.050.00	80.00	175.00	15.660.00
		Téc. Imagen y Sonido	1.050.00	80.00	175.00	15.660.00
V	I	Conductor Perceptor	1.000.00	70.00	165.00	14.820.00
		Bus				
	II	Auxiliar Sist. Informatico	975.00	60.00	160.00	14.340.00
		Auxiliar Jardinero	975.00	60.00	160.00	14.340.00
		Auxiliar Contable	975.00	60.00	160.00	14.340.00
		Conductor Grúa	975.00	60.00	160.00	14.340.00
		Auxiliar Mecánico de Vehículos	975.00	60.00	160.00	14.340.00
		Auxiliar Mecánico Deportivo	975.00	60.00	160.00	14.340.00
	III	Conductor	950.00	50.00	160.00	13.920.00
		Peón Esp. EDAR	950.00	50.00	160.00	13.920.00
		Peón Esp. Punto Limpio	950.00	50.00	160.00	13.920.00
		Auxiliar Administrativo	950.00	50.00	160.00	13.920.00
		Camarero	950.00	50.00	160.00	13.920.00
VI	I	Auxiliar Aparcamiento	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Azafata Inf. Playa	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		ControladorMantenedor	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		I. Deportivas				
		Animador Sociocultural	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Auxiliar Cocinero	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Peón Jardinero	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Peón Punto Limpio	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Peón EBAR	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Peón EDAR	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Peón Limpieza Fuentes	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Peón Albañil	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Peón	800.00	25.00	135.00	11.520.00
		Operario Recogida Animales	800.00	25.00	135.00	11.520.00
	II	Auxiliar Imagen y Sonido	775.00	15.00	130.00	11.040.00
		Conserjes	775.00	15.00	130.00	11.040.00
		Azafata	775.00	15.00	130.00	11.040.00
		Peón Recogida Enseres	775.00	15.00	130.00	11.040.00
		Operario Mant. Playas	775.00	15.00	130.00	11.040.00
		Limpiador	775.00	15.00	130.00	11.040.00
		Controlador	775.00	15.00	130.00	11.040.00
		Mozo de Cuadra	775.00	15.00	130.00	11.040.00

Auxiliar Camarero	775.00	15.00	130.00	11.040.00
Ordenanza	775.00	15.00	130.00	11.040.00

Anexo III. Pluses y horas extraordinarias.

Grupo	Quebranto de Moneda € día trabajado	Hora Extra € h.	Nocturnidad € h.	Festividad € h.
I				
II	6	20.59	3.00	4.82
III	5	15.12	2.73	4.38
IV	4	12.27	2.48	3.98
V	3	10.82	2.26	3.62
VI	2	8.41	2.05	3.29

Anexo IV. Relación del vestuario para el personal de aremsa.

Limpiadoras.

2 blusas de señora M/C etón a rayas verde y blanca abierta con botones, cuello de poco, vivos bolsillos y cuello en color verde SAYCE, verano e invierno.

1 par de zuecos de seguridad de verano y de invierno, color azul.

1 rebeca de señora 100% acrílico sin bolsillo modelo 3008.

2 pantalones de señora blancos modelo B400 blancos, verano e invierno.

Albañiles.

1 par de botas de seguridad modelo Vega 865.1, verano e invierno.

2 pantalones de trabajo Túnez modelo T100 (azulina), verano e invierno.

2 camisas ramal M/L bolsillo poliéster algodón (azulina), invierno

1 chaquetón con manga desmontable, invierno.

1 casco, verano e invierno.

1 chaleco reflectante, verano e invierno.

2 camisetas de manga corta en cloro blanco, verano.

Jardineros.



2 polos pique manga larga modelo 649M gris Oxford, verano e invierno.

1 par de botas profesional modelo Agua 612.0, verano e invierno.

1 jersey acrílico cuello caja cerrojo con refuerzo azul marino "O", invierno

1 anorak choiva PL 309 azul marino, invierno.

2 pantalones de trabajo modelo T 100 gris oscuro, verano e invierno.

Elevadoras.

Pantalón, camisa y chaquetilla

Botas de agua dieléctricas

Ropa de agua de invierno (anorak)

Máscara (2), una para lugares de mayor toxicidad y otra más normal para pequeños problemas

Encargado de playas.

1 par de pantalones color gris

1 par de camisas de manga corta color celeste

1 jersey de cuello redondo color gris

1 par de zapatos de cordones

1 chaleco acolchado sin mangas

Operarios mantenimiento playas.

2 polos manga corta celeste, verano.

1 pantalón, verano.

1 bermudas.

1 par de zapatos deportivos cosidos.

1 par de botas de seguridad, verano.

1 gorra.

1 peto reflectante, verano.





Encargadas de megafonía playas.

2 faldas de señora con bolsillo, verano.

2 blusas M/C rayas, verano.

1 par de zapatos.

Carpinteros.

Pantalón, camisa y chaquetilla

Botas con puntera

Ropa de agua de invierno (anorak)

Conductores autobuses.

1 par de zapatos profesionales modelo Stans, verano e invierno.

2 pantalones invierno serie Novoa Mod. Clásico, verano e invierno.

2 camisas ragal M/L bolsillo poliéster algodón azul, verano e invierno.

1 anorak choiva PL 309 azul marino, invierno.

2 jersey de cuello pico fino modelo 2108, invierno.

Monitor de natación socorrista.

2 bañadores

2 camisetas de manga corta

1 camiseta de manga larga

1 chándal

2 pantalones cortos

1 chanclas

Operarios edar.

1 jersey acrílico cuello caja cerrojillo con refuerzo.

2 camisas ramal M/L 1 bolsillo poliéster algodón (color gris perla).





- 1 anorak choiva PL 309 azul marino.
- 1 par de botas de seguridad modelo Vega 865.1.
- 2 batas de señora M/L blancas.
- 2 pantalones de trabajo Túnez modelo T 100.
- 1 jersey acrílico cuello caja cerrojillo con refuerzo "O".
- 1 jersey de pico fino azul marino.
- 2 polos en color gris.

Operario de la grúa.

- 2 pantalones con reflectante
- 2 polos con reflectante
- 1 par de botas
- 1 chaquetón con reflectante
- 1 chalequillo sin mangas con reflectante

Limpieza imbornales.

- 2 Buzos rectos Túnez azulina "O".
- 2 Buzos rectos emporio algodón 100% tallas especiales azulina.
- 1 par de botas de seguridad modelo Vega 865.1.
- 1 traje de agua P.V.C. / POLIESTER/ P.V.C. 0.32mm 800 acuarius (verde).
- 2 máscaras, una para lugares de mayor toxicidad y otra más normal para pequeños problemas

Mecánicos.

- Buzo
- Botas con puntera
- Anorak que no sea de plástico (soldaduras)
- Máscara y peto para agua (Mecánico Conductor camión lodo)





Pantalón y camisa azul (verano)

Vigilante (comes).

- 1 par de botas de seguridad modelo Vega 865.1.
- 2 pantalones CRO. Pinzas micro fibra modelo 52.
- 2 camisas M/L oriente 1 bolsillo 65% poliéster 35% algodón azul.
- 1 jersey acrílico cuello caja cerrojillo con refuerzo azul marino "O".
- 1 anorak choiva PL 309 azul marino.
- 1 buzo recto Túnez azulino.
- 2 camisas señora M/C oriente 1 bolsillo celeste.
- 1 rebeca de señora acrílico sin bolsillos azul marino.
- 2 faldas apertura poliéster largo en azul marino "O".
- 1 par de zapatos de señora.
- 1 bata de señora.

Pintor.

- 2 pantalones de trabajo Túnez modelo T100 blancos, verano e invierno.
- 1 cazadora Túnez botones puños camiseros blanca, invierno.
- 1 par de botas de seguridad modelo Vega 865.1, verano e invierno.
- 2 polos Pique blanco manga larga modelo 649M gris, invierno
- 2 camisetas en color blanco, verano.

Controladores.

- 1 par de zapatos modelo Stans seguridad, verano e invierno.
- 2 pantalones, invierno.
- 2 polos, verano e invierno.
- 2 camisas Ramal M/L 1 bolsillo poliéster algodón (tallas especiales), verano e invierno.





1 jersey caja cerrojo con refuerzo, verano e invierno.

1 anorak desmontable con manga, invierno.

Conserjes.

1 par de zapatos profesionales modelo Stans, verano e invierno.

2 pantalones serie Novoa modelo clásico, invierno.

2 camisas Ramal M/L 1 bolsillo poliéster algodón blanco, verano e invierno.

1 traje de chaqueta, verano e invierno.

1 anorak choiva PL 309 azul marino, invierno.

2 corbatas.

Acta firma calendario laboral 2009.

Aguas de rota empresa municipal s.a.

En Rota, en la sede de la oficina de AREMSA, sita en la Avenida de la Diputación nº 44, el día 1 de diciembre de 2008, se reúnen las siguientes personas, con objeto de proceder a la firma del calendario laboral de la empresa AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.A. para el año 2009. En representación de AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.A.:

D. Luis Barrera Gallego, Director de Administración

Manuel González MartínBejarano, Director Técnico

En representación del Comité de Empresa de AGUAS DE ROTA EMPRESA MUNICIPAL S.A.:

D. Adolfo Cros Goma, Presidente Comité de Empresa

D. Manuel Pinto Cortés

D. Luis Delgado Fernández

D. Manuel Herrera Rodríguez

D. Francisco Hernández Pérez

D. Javier García Laynez

Tras las negociaciones se llega al acuerdo del calendario que se adjunta.



En Rota a 1 de Diciembre de 2008

Fdo.: D. Luis Barrera Gallego

Fdo.: D. Manuel González MartínBejarano

Fdo.: D. Adolfo Cros Goma

Fdo.: D. Manuel Pinto Cortés

Fdo.: D. Luis Delgado Fernández

Fdo.: D. Manuel Herrera Rodríguez

Fdo.: D. Francisco Hernández Pérez

Fdo.: D. Javier García Laynez

Aguas de rota empresa municipal s.a.

Calendario laboral 2009.

ENERO							FEBRERO							MARZO												
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D						
			1	2	3	4				2	3	4	5	6	7	8				2	3	4	5	6	7	8
5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15						
12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22						
19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	23	24	25	26	27	28	29							
26	27	28	29	30	31								30	31												

ABRIL							MAYO							JUNIO										
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
			1	2	3	4	5					1	2	3				1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14				
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21				
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28				
27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31	29	30												

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE									
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
			1	2	3	4	5						1	2				1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13			
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20			
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27			
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30									

OCTUBRENO							VIEMBRE							DICIEMBRE								
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
			1	2	3	4						1	2				1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13		
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20		
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27		
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31						

J. Reducida

Sábados

Festivos N

01 Enero Año Nuevo



06 Enero Epifanía del Señor
28 Febrero Día de Andalucía
09 Abril Jueves Santo
10 Abril Viernes Santo
01 Mayo Fiesta del Trabajo
04 Mayo Feria de Primavera Local
15 Agosto Asunción de la Virgen
07 Octubre Fiestas Patronales
12 Octubre Fiesta Nacional de España
02 Noviembre Fiesta de Todos los Santos
07 Diciembre Día de la Constitución Española
08 Diciembre Inmaculada Concepción
25 Diciembre Natividad del Señor

Festivos Empresa

24 Diciembre
31 Diciembre
02 Enero

Fiestas de Carnaval: Del 21 al 01 de Marzo.

Feria de Primavera: Del 30 al 03 de Mayo.

Fiesta de la Urta: Del 30 de Julio al 02 de Agosto.

Fiestas Patronales: Del 02 al 07 de Octubre.