

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PROVINCIAL DE AGUAS DE CORDOBA, S.A, EMPROACSA**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1. El presente Convenio Colectivo encuentra su fundamentación en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales, en especial el RDL 1/1995 de 25 marzo del Estatuto de los Trabajadores, así como las diversas modificaciones de la misma.
2. Las disposiciones de este Convenio obligan a todos los trabajadores y Empresa incluidos en su ámbito de negociación y durante todo el tiempo de su vigencia, salvo las excepciones que el mismo Convenio prevea.
3. Se tendrán en cuenta las características específicas del sector donde el Convenio Colectivo desarrolla su actividad.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A.,(EMPROACSA), y su personal dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia en los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

1. Las estipulaciones de este Convenio se aplicarán a la totalidad del personal que forme parte de la plantilla de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A. (EMPROACSA).
2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior el Gerente y quienes, por acuerdo de los Órganos Corporativos de la Empresa, en uso de sus atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial, según indican el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que lo desarrolla.
3. Asimismo, se exceptuarán de lo dispuesto en el primer punto de este artículo los trabajadores que, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 55 del Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, se incorporen a la empresa en un futuro mediante un



acuerdo de subrogación, el cual deberá ser pactado entre las partes. Si posteriormente el trabajador lo demanda la empresa se obliga a negociar con el Comité de Empresa la aplicación del presente Convenio en sustitución del pacto de subrogación suscrito en condiciones de homogeneidad con el colectivo de trabajadores que desempeñen puestos de trabajo similares.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, salvo retribuciones económicas de carácter fijo que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

#### **Artículo 5. Denuncia del Convenio.**

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su vigencia, mediante escrito con acuse de recibo. Sin perjuicio de lo anteriormente indicado, sus efectos se aplicarán de forma provisional, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

#### **Artículo 6. Compensación y Absorción.**

Este Convenio Colectivo modifica y sustituye a los pactos colectivos o normas de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en él. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la empresa.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo absorben y sustituyen a las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales, en convenios colectivos, o en pactos individuales establecidos con la Empresa.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos solamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los pactados en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo.

Será misión de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Mediación e Interpretación del Convenio el conocimiento y resolución de cuantas cuestiones se susciten en relación a esta materia.



## **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes. La representación por parte de la Empresa será designada por la Dirección de la misma. Por la parte social, serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Ambas partes podrán hacerse acompañar por los asesores que estimen oportunos.

2. Las funciones de la Comisión serán:

a) Interpretación de la totalidad del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

3. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos cinco días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

4. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que con anterioridad a la fecha de celebración de la misma haya desaparecido la causa que la justificó.

5. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta al término de la reunión. En el plazo de cinco días, las partes podrán adjuntar los informes que estimen oportunos.

6. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación.

## **Artículo 8. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general aplicables.

## **Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.



## **Artículo 10. Concurrencia.**

El presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número dos del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo II. Relaciones de trabajo**

### **Artículo 11. Contratación.**

1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.
2. Adhiriéndose a las condiciones específicas que el Convenio colectivo sectorial estatal regula en esta materia, y dentro del marco establecido por la legislación vigente, las partes acuerdan ampliar hasta un máximo de doce meses la regulación temporal del contrato eventual, amparándose en una mayor necesidad de adaptación funcional de este personal auxiliar.

### **Artículo 12. Ingresos**

1. La selección y contratación de trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, responderá a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.
2. Se establece el Concurso como forma general de selección para el ingreso en plantilla. Deberá ser publicado en un diario de ámbito provincial, así como en la página web de la empresa, debiendo efectuarse la selección, una vez baremados los méritos de los aspirantes, a través de una ponderación del 15% de mérito profesional y una entrevista personal por la Comisión Evaluadora.
3. El procedimiento para la contratación de trabajadores eventuales será establecido con la participación del Comité de Empresa.

### **Artículo 13. Comisión Evaluadora.**

1. Para la realización de los Concursos de nuevo ingreso o promoción interna se nombrará una Comisión Evaluadora compuesta por los siguientes miembros con voz y voto: el Presidente de EMPROACSA, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente de ésta; tres representantes de la Empresa, designados por el Presidente y tres representantes de los trabajadores.
2. Los miembros de esta Comisión deberán ser, dentro de lo posible, de igual o



superior categoría, titulación y/o nivel a la de la vacante convocada. Asimismo, siempre que ello sea posible, de la especialidad o especialidades más afines a la plaza convocada. En cualquier caso, ambas partes podrán recabar asesoramiento de personas de reconocida capacitación técnica, relacionadas con el tipo de puesto de trabajo a cubrir.

3. La Comisión Evaluadora habrá de determinar los méritos que serán objeto de baremación en cada uno de los puestos de trabajo que sean ofertados.

4. Se considerará causa de incompatibilidad para ser miembro de la Comisión Evaluadora el parentesco de consanguinidad dentro del tercer grado y de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los aspirantes.

5. La Comisión finalizadas las pruebas, remitirá a la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a siete días hábiles, el acta del resultado habido y las correspondientes propuestas de nombramiento, en su caso.

6. Todos los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días, ante la Dirección de la Empresa y contra su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes. El Presidente de la Comisión sólo ejercerá su derecho al voto en caso de empate en las votaciones, para deshacer el mismo.

7. La composición de la Comisión se hará pública en el ámbito de la Empresa simultáneamente con la publicación de la correspondiente convocatoria. En consecuencia, podrá promoverse recusación contra los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles desde su publicación.

8. La recusación se planteará por escrito, ante la Comisión, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga de tres días naturales más por una sola vez, previos los informes y comprobaciones que se consideren oportunos. Con la resolución dictada por la Comisión en relación con la recusación efectuada se agota la vía de reclamaciones ante la Empresa al respecto.

#### **Artículo 14. Convocatorias.**

Al anunciarse las convocatorias para proveer plazas de ingreso o vacante en plantilla, en cualquier escala o puesto, se definirán, además del plazo de presentación de las instancias, las características de las mismas, lugar de trabajo, residencia, sistema de ingreso, méritos a aportar, así como cuantos requisitos sean precisos.

#### **Artículo 15. Período de Prueba.**

1. La contratación de cualquier puesto de trabajo con el carácter de indefinido



requerirá la aplicación automática del correspondiente período de prueba, que de acuerdo con las categorías y titulaciones exigidas, será el siguiente:

- Personal Técnico titulado: 6 meses.
- Personal Cualificado y oficiales: 3 meses.
- Resto de personal: 15 días.

2. La conversión en indefinido de cualquier contrato implicará la superación del correspondiente período de prueba.

3. La no superación de este requisito deberá estar razonada-mente justificada en el informe que elaborará la empresa, cuya copia deberá entregarse a los representantes de los trabajadores previamente a la finalización del periodo de prueba. Entre las causas no podrán alegarse las extra laborales, salvo que éstas afecten de una manera directa al desenvolvimiento de la prestación laboral.

#### **Artículo 16. Sustituciones**

Aquellas sustituciones que sea necesario realizar por contingencias de corta duración no determinada, se realizarán, en primer lugar, con personal de plantilla suficientemente capacitado de las categorías inferiores.

#### **Artículo 17. Promoción**

1 . Para la provisión de los puestos vacantes, ascensos, así como la cobertura de plazas de nueva creación, se recurrirá al sistema de promoción interna. Si cumplimentado el procedimiento anterior la vacante no llegara a cubrirse, la Dirección de la Empresa convocará concurso público.

2. En el desarrollo de la carrera profesional, y con carácter previo a su concreción por la Dirección, deberá existir un informe previo de la Jefatura de Área correspondiente sobre las necesidades de dotación de los referidos puestos de trabajo, debiendo contarse necesariamente en ese proceso de conformación con la participación de la representación social.

3. Podrá determinarse dentro del Grupo I la asignación de puestos de libre designación, cuyo marco regulador requerirá un acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo asimismo tener un carácter voluntario, no siendo consolidables las atribuciones propias de esa situación.

4. La Comisión Evaluadora habrá de determinar los criterios de baremación para la realización de la promoción profesional. Entre los criterios y pautas a seguir podrán ser tomados en consideración los siguientes:

- Concurso de méritos entre los trabajadores de la categoría inmediata

inferior.

- Rigurosa antigüedad a favor de los que cuenten con mayor tiempo de servicio en la categoría inmediata inferior.
- Concurso entre la totalidad del personal de la Empresa, cualquiera que sea la categoría a la que pertenezca, siempre que lleve al servicio de la misma un mínimo de dos años.

### **Artículo 18. Cese del trabajador**

Cuando un trabajador de plantilla cese en la prestación del servicio, bien por iniciativa propia o por decisión de la Dirección, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de producirse el cese. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la percepción o detracción al trabajador de una cantidad igual al importe de su salario diario por cada día de retraso.

### **Artículo 19. Formación y Reconversión de Puestos de Trabajo**

1. La Empresa proveerá en todo momento la formación profesional, habilitando con los representantes de los trabajadores aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

2. Anualmente se establecerá un Plan de Formación. Para ello, en el último trimestre del ejercicio anterior, la Dirección requerirá a las Jefaturas de Área que detecten las necesidades formativas del personal a su servicio, tomando igualmente en consideración aquellas iniciativas que en esta materia aporte la representación social. Dicho Plan se aprobará en el primer trimestre de cada año, debiendo comprender el mismo la enumeración de acciones formativas, el nivel asignado a las mismas y el cronograma de su impartición. Se designará un coordinador de formación, encargado de efectuar el seguimiento del capítulo formativo, así como de elaborar una memoria en el que se refleje el grado de consecución de los objetivos propuestos.

3. En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que hagan innecesarias determinadas categorías profesionales, la Empresa proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos trabajadores que se vieren afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

### **Artículo 20. Movilidad funcional**

Podrá efectuarse movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma



los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan a dicho trabajador perteneciendo estos a la misma categoría profesional.

Por todo esto, y a efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida, cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la Empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la Ley.

Para la adopción de decisiones en materia de movilidad funcional la Dirección contará con la participación del Comité de Empresa.

### **Artículo 21. Movilidad geográfica**

Se considerará movilidad geográfica aquel traslado de personal que conlleve cambios de residencia y tenga carácter permanente.

El traslado podrá realizarse:

1. A solicitud del interesado
2. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Empresa fundamentada en las necesidades del Servicio.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, no generará derecho a indemnización alguna.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, con sujeción a lo estipulado en el presente Convenio.

En el traslado instado por la propia Empresa en razón de las necesidades del servicio, se recurrirá con carácter preferente a los trabajadores que lleven menos de cinco años desempeñando su actividad en la misma. En cualquier caso, ningún trabajador con más de diez años de antigüedad podrá ser trasladado.

En el caso de que se efectúe el traslado, el trabajador dispondrá de un mes natural para incorporarse a su nuevo destino, siéndole abonados por la Empresa los gastos propios del traslado hasta un máximo de 400 euros, así como una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario base del Oficial Auxiliar de Servicios de Aguas.





De producirse la rescisión de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Los representantes de los trabajadores elaborarán informe sobre dicha movilidad geográfica en un plazo máximo de diez días hábiles.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo a los efectos de traslados y desplazamientos.

### **Capítulo III. Organización y racionalización del trabajo**

#### **Artículo 22. Disposiciones generales.**

1. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Si a consecuencia de la organización se originara modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se dará participación al Comité de Empresa en la regulación de las mismas.

2. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

A) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

B) Establecimientos de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo adecuados a las necesidades de desarrollo de la actividad empresarial.

C) Mejora de las condiciones laborales y de prestación de los respectivos servicios.

D) Optimización y mejora de la productividad.

#### **Artículo 23. Dirección y control de la actividad laboral.**

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo respetando las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, en aras de conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. Se le exigirá la diligencia que requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

2. La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su actuación el debido respeto a la dignidad del mismo.

3. Podrá efectuarse por la Dirección de la Empresa a través del facultativo correspondiente que pertenezca al organismo con que tenga contratadas las

contingencias comunes, previo conocimiento de los representantes de los trabajadores, una verificación del estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento médico de la Empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas contingencias, y la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

#### **Artículo 24. Pacto de no concurrencia.**

1. Se prohíbe a todo el personal de la Empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades, ocupaciones o negocios, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena distinta de la propia Empresa.
2. Queda prohibida la utilización de los bienes de la Empresa para fines particulares.
3. El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que perjudiquen los servicios que realiza la Empresa.

#### **Artículo 25. Polivalencia**

El personal desempeñará básicamente las actividades de su puesto de trabajo. No obstante, si excepcionalmente dichas actividades no abarcasen la totalidad de su jornada, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que sean acordes con las categorías profesionales equivalentes, para lo cual la Empresa facilitará la formación adecuada, y todo ello, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio respecto a la movilidad funcional.

#### **Artículo 26. Lugar de ejecución del trabajo.**

1. El personal estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección de la Empresa y dentro del ámbito de actuación de la misma, teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación. En ningún caso esto supondrá una modificación del centro de trabajo al cual está adscrito.
2. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto al habitual, comunicándose dicho acuerdo a los representantes de los trabajadores.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos apartados anteriores, los trabajadores se someterán a los preceptivos controles de verificación de la asistencia, asiduidad y puntualidad.

### **Capítulo IV. Tiempo de trabajo**

### **Artículo 27. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas semanales.

Para aquellos servicios que por sus características propias requieran una distribución irregular a lo largo del año, el período indicado para el cómputo horario se adecuará a las respectivas características propias de los mismos. Dicho cómputo será establecido de acuerdo con el calendario oficial de cada ejercicio teniéndose en cuenta las fiestas locales del lugar de residencia del trabajador.

Cualquier modificación de la jornada laboral será acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores, estándose, en cualquier caso, a lo dispuesto en la normativa vigente

### **Artículo 28. Horario de trabajo.**

Con carácter general el horario será de 7 horas de lunes a viernes, flexible entre las 7,45 h. y las 8,15 h. para la entrada y las 14,45 h. y las 15,15 h. para la salida, salvo para aquellos trabajadores que actualmente desarrollan su actividad en régimen de turnos o de jornada partida, cuyo horario se regulará en función de las necesidades del servicio, no siendo este inferior a 7 ni superior a 8 horas diarias. En el caso de jornada partida mediará al menos una hora de descanso entre ambos períodos de trabajo.

Se considerará como tiempo realmente trabajado los 25 minutos diarios para desayuno, así como los permisos y licencias recogidos expresamente en la normativa del presente Convenio.

Cualquier modificación del horario de trabajo será acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores, estándose, en cualquier caso, a lo dispuesto en la normativa vigente.

### **Artículo 29. Régimen de Turnos.**

Mediante régimen de turnos podrán cubrirse las veinticuatro horas del día. Por necesidades del servicio, previo acuerdo con la representación social y con el asentimiento de los trabajadores implicados, podrá variarse la duración de los turnos.

El calendario de régimen de turnos se elaborará antes del 15 de diciembre del año anterior al de su aplicación. Dicho calendario se podrá modificar por causa de fuerza mayor o necesidades del servicio, las cuales serán debidamente justificadas y notificadas a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores deberán comunicar a su jefe inmediato con la máxima



antelación y diligencia cualquier circunstancia personal con incidencia en el sistema. En su defecto, deberán confirmar estas circunstancias lo antes posible aunque ya se haya iniciado formalmente el turno afectado.

En el supuesto de que fuera precisa la cobertura de puestos en un turno concreto, con carácter preferente, ésta se realizará proporcionalmente entre el personal del turno anterior o posterior.

Caso de persistir durante una semana la situación que generó la sustitución del turno, se realizará la correspondiente modificación del cuadrante.

Los trabajadores quedan facultados para cambiar entre sí turnos de trabajo, sin que ello suponga detrimento del servicio. Se hará la comunicación pertinente al responsable del servicio con antelación a producirse el cambio.

Ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, desarrollará su trabajo en el turno de noche durante más de dos semanas seguidas. Los turnos de noche en las Estaciones de Tratamiento estarán compuestos al menos de dos personas, salvo caso de fuerza mayor.

### **Artículo 30. Vacaciones.**

1. Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, dando conocimiento al Comité de Empresa, la propuesta del Plan de Anual de Vacaciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

2. Las vacaciones quedan establecidas en 22 días laborables, prorrateables por el tiempo de permanencia en la Empresa, a disfrutar preferentemente en época estival. Habrán de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias. Podrán disfrutarse en forma fraccionada en tres períodos, siempre que éstos sean compatibles con la organización del trabajo y medie entre cada uno de ellos un mínimo de seis días laborables. En cualquier caso, cada fracción del periodo vacacional tendrá una duración mínima de 5 días laborales.

3. No obstante, y debido a la intensidad del trabajo en período estival, el cómputo será de 24 días laborables si el disfrute de las vacaciones se produce en su integridad dentro de los siguientes períodos:

Del 10 de enero al 31 de mayo.

Del 1 de octubre al 15 de diciembre.

4. En caso de vacaciones fraccionadas, si el período de mayor duración queda dentro de los plazos anteriores, el cómputo será de 23 días laborables.

5. En caso de internamiento en centro hospitalario durante el período de



vacaciones, éste quedará interrumpido mientras el trabajador permanezca en dicho centro.

6. Los trabajadores con una antigüedad reconocida en la empresa de 14 años disfrutarán de un día más de vacaciones. Se añadirá otro día más de vacaciones al cumplir los 28 años de antigüedad.

### **Artículo 31. Permisos y Licencias.**

Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen, tienen la consideración de días naturales. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

- a) Dieciocho días por matrimonio o unión inscrita en cualquier registro público.
- b) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, el día de la celebración.
- c) Tres días en caso de nacimiento de hijo. Si se produce fuera de la provincia, cuatro contados a partir de la fecha del alumbramiento.
- d) Por bautizo o primera comunión, el día de la celebración
- e) Un día por traslado del domicilio habitual. Por cambio de residencia en distinta localidad, tres días.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su retribución económica.
- g) Licencia para exámenes. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes con la aportación del correspondiente justificante.
- h) Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos o padres políticos. En caso de hospitalización dicha licencia podrá ampliarse durante la misma hasta un máximo de cinco días más, que si la organización lo permite, podrá sustituirse por una reducción de jornada de hasta cincuenta y seis horas en el plazo máximo de un mes. En este caso el contenido de este apartado será extensivo a las parejas de hecho.
- i) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.



j) Tres días en caso de muerte de padre, hermanos, abuelos o padres políticos; cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia, el plazo de la licencia será de cinco días.

k) Un día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos.

l) FERIA y Navidad.

Feria: El personal disfrutará de dos días de permiso retribuidos, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, regional o local. Igualmente, se reducirá a la salida una hora la jornada laboral durante el lunes, martes y miércoles de la semana de FERIA. Respecto al personal que tenga su domicilio en distinta población, se le dará como opción para elegir la fecha de disfrute de estas licencias entre la población de residencia o la población del desempeño de su trabajo, siempre que no se afecte el servicio.

Navidad: El personal disfrutará de dos días de permiso retribuidos sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, regional o local.

La Empresa organizará el trabajo con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio.

m) Asuntos propios. Para asuntos propios el empleado podrá disponer de cinco días de licencia con sueldo dentro del período de un año, debiendo solicitarse con setenta y dos horas de antelación, salvo imprevistos justificados. El periodo de su disfrute podrá ampliarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

n) Días de libre disposición. Aquellos festivos reconocidos en el calendario laboral en cuya cadencia se sitúen en sábado, serán disfrutados a lo largo del año por el trabajador, debiendo comunicarlo con la suficiente antelación para no perjudicar al servicio. Dicho disfrute no podrá acumularse a las vacaciones, ni a los periodos de Semana Santa o Navidad.

### **Artículo 32. Licencia sin retribución.**

Aparte de las licencias contempladas en el artículo anterior, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia de hasta tres meses, sin retribución. El trabajador que haga uso de éste derecho no podrá pedirlo de nuevo hasta transcurridos dos años de la anterior licencia.

### **Artículo 33. Asistencia a Cursos y Programas de Formación.**

1. La realización de cursos y programas de formación y especialización a cargo de la Empresa se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

2. El trabajador, en el supuesto de que los cursos sean impartidos por la Empresa,





tendrá derecho a obtener la certificación correspondiente que acredite la asistencia a dichos cursos y, si es posible, el grado de aprovechamiento obtenido.

## **Capítulo V. Derechos sindicales**

### **Artículo 34. Representación Legal.**

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los trabajadores de la Empresa, corresponde a los Órganos Electos de representación sindical en las disposiciones vigentes.

### **Artículo 35. Representación de los Trabajadores.**

A efectos de lo establecido en este Convenio, la expresión “representantes de los Trabajadores” comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los Sindicatos o por los afiliados a ellos reconocidos por la Empresa.

Para que este reconocimiento se produzca será necesario que el Sindicato haya obtenido en las elecciones al Comité de Empresa un 15% al menos, de los votos correspondientes al censo electoral. Aquel sindicato que obtenga la mayoría de votos en las elecciones a la representación del personal, y alcance un mínimo del 45% del censo electoral, tendrá derecho a un segundo delegado sindical.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de los trabajadores de la Empresa de conformidad con las disposiciones vigentes.

### **Artículo 36. De las Secciones Sindicales**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Empresa reconoce el derecho de sus trabajadores a constituirse en Secciones sindicales y afiliarse a las mismas.

### **Artículo 37. Garantías Sindicales.**

Se establece, con independencia de lo indicado en el Art. 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que cada representante tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Empresa, todo ello sin perjuicio



de la audiencia del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones del interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquel en que se produzca su cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del Comité de Empresa, siempre que por parte de la Empresa se alegue que el traslado está motivado por razones de servicio.

e) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, con respecto de los trabajadores en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

f) Recibir copia de los contratos de trabajo, respetando los datos que afecten a la dignidad e intimidad del trabajador. Se exceptúan de esta obligación los contratos de Alta Dirección, de los que únicamente se ofrecerá sucinta información sobre los mismos.

### **Artículo 38. Horas sindicales.**

1. Se reconoce a cada representante de los trabajadores un crédito mensual de treinta y cinco horas retribuidas.

2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, salvo imprevistos, habrá de ser comunicada empleando al efecto el modelo de parte de ausencias vigente, con una antelación mínima de 48 horas.

b) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

c) La distribución del total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida a la Empresa, será realizada por el Delegado Sindical.





d) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Empresa para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

### **Artículo 39. Competencias.**

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales del conjunto de los empleados de la Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias:

- a) Recibirán información de todos los asuntos del personal de la Empresa, respetando, en todo caso, aquellos datos que puedan afectar a la dignidad e intimidad del trabajador.
- b) Emitirán informe, con carácter previo a la adopción de acuerdos en materia de personal, premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.
- c) Solicitar de la Dirección la información que consideren necesaria para el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 40. Funciones.**

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1. Plantear y negociar en los órganos correspondientes de la Empresa, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud laboral, régimen de asistencia y previsión social en lo que sea competencia de la Empresa.
2. Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio del conjunto de sus trabajadores o familiares.
3. Colaborar con la Empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, desarrollo y cumplimiento de los objetivos marcados por la misma.
4. Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
5. Notificar a la Empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.
6. Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o





indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

#### **Artículo 41. Derecho de reunión.**

1. Los trabajadores de la Empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes tienen la consideración y reconocimiento de “representantes de los trabajadores”, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente. En cualquier caso las convocatorias serán conocidas y coordinadas por el Comité de Empresa.

2. Corresponde al Gerente de la Empresa, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

a) Formularse la petición con una antelación de tres días hábiles.

b) Señalar la hora y lugar de la celebración.

c) Remitir el orden del día.

d) Acreditar legitimación suficiente.

3. Si en el plazo de dos días hábiles a la fecha de celebración de la reunión, el Gerente de la Empresa no formulase objeciones a la misma, podrá esta celebrarse sin otro requisito.

4. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Empresa.

5. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, además de precisar la conformidad del Comité de Empresa, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

b) Que el total de reuniones que se celebren no superen el número de seis anuales.

c) En el caso de que se pretenda la presencia en algunas reuniones de personas ajenas a la plantilla de trabajadores será necesario reseñar en la convocatoria los nombres de éstas.

#### **Artículo 42. Disposiciones Generales.**

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:





a) Tablón de anuncios con espacios diferenciados para la representación social y cada Sección Sindical y, que deberá situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada/salida del centro de trabajo.

b) Local y medios materiales para la representación social.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuánto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 43. Servicios Mínimos en caso de conflicto laboral.**

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del trabajador para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos se negociarán entre las partes. Si no se llega a acuerdo, estos servicios mínimos no serán superiores al 75% en día festivo o al 50% en día normal.

### **Capítulo VI. Seguridad y salud laboral**

#### **Artículo 44. Principios generales**

En materia de seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos que la desarrollan, así como toda aquella normativa que, con carácter subsidiario, tenga aplicación.

La actuación preventiva en el ámbito de la empresa se regirá por el principio de seguridad integrada, por lo cual la prevención de riesgos laborales ha de tenerse presente en todas y cada una de las actividades desarrolladas en el ámbito de la empresa.

Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa laboral vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección de la Empresa directamente o a través de las personas designadas para ejercer la acción preventiva.

#### **Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la Empresa en materia de prevención de riesgos, tendrá, entre otras funciones, las siguientes:



- a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- b) Estudiar y promover las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la Autoridad Laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- c) Participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.
- d) Efectuar el seguimiento de los planes y programas de prevención de la empresa.
- e) Participar en la elección de la Mutua de Accidentes y Servicios de Prevención.
- f) Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud Laboral mediante cursillos y conferencias.
- g) Participar en la elaboración de los manuales de procedimiento según las prioridades establecidas en el Plan de Prevención. Dichos manuales de procedimiento se actualizarán cada vez que se produzca alguna modificación de las condiciones de trabajo, cuando se tenga conocimiento de una mejora técnica o cuando se muestre insuficiente u obsoleto.
- h) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y, en particular, de la Memoria Anual prevista por la ley.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por cinco miembros de cada una de las partes. Por parte de la empresa, además de los responsables de la gestión preventiva, se incluirán dos Técnicos de las áreas de producción de la empresa. Igualmente, de los delegados de prevención elegidos, al menos tres de ellos serán miembros del Comité de Empresa.

#### **Artículo 46. Revisión médica**

Los trabajadores se someterán a reconocimientos médicos, puntuales y periódicos, y a cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos se practicarán al iniciar el trabajador su prestación laboral en la Empresa y, como mínimo, una vez al año.

#### **Artículo 47. Detección de riesgos**

La Empresa garantizará la salud y seguridad de sus trabajadores, para lo cual





deberá evitar los riesgos actualizando la correspondiente evaluación de los mismos, así como planificación y aplicando la actividad preventiva.

En el supuesto de detectar situaciones que, a su juicio, conlleven graves riesgos, el trabajador vendrá obligado a comunicarlos a los responsables de la acción preventiva, para que los mismos sean puestos en conocimiento de la Dirección de la Empresa y, si procede, sean objeto de subsanación.

El personal directivo y los mandos intermedios de la Empresa tendrán dentro de sus competencias las siguientes obligaciones y derechos:

- a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la legislación competente en la materia, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la salud laboral y condiciones de trabajo.
- b) Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.
- c) Prohibir o paralizar en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente u otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
- d) Informar a los responsables de la gestión preventiva, y en cuanto afecte a la acción preventiva, de las actividades que realicen en instalaciones propias de la Empresa personal ajeno a la misma.
- e) Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la normativa anteriormente mencionada.

Para una mayor operatividad en la evaluación de los riesgos y la planificación preventiva, y en concordancia con un sistema de procesos de gestión de la prevención, la regulación de las visitas de inspección se articula en un procedimiento específico. Ese procedimiento de visitas de inspección, así como todos aquellos que en materia preventiva sean debatidos en el Comité de Seguridad y Salud y aprobados de manera consensuada por la Dirección, vincularán a todos los trabajadores de la empresa, así como a los trabajadores de las contratadas que operen en el ámbito de la misma.

#### **Artículo 48. Coordinación preventiva.**

Para optimizar la gestión de la prevención se hace necesario potenciar las funciones de coordinación, ya actúe la empresa como promotora, como empresario principal o titular. En el cumplimiento de este propósito, y conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se hacen obligados unos fluidos canales de comunicación entre todos los estamentos





de la empresa y los responsables de la gestión preventiva.

#### **Artículo 49. Recursos preventivos.**

Dada la propia dispersión geográfica que caracteriza a la mayoría de las actividades de la empresa, se apuesta por potenciar los recursos preventivos en el entorno de la organización, siendo una herramienta auxiliar necesaria para garantizar la integración de la prevención en todo su ámbito de actuación. Sin perjuicio de extender dicha figura para garantizar una mejora continua de la prevención, su designación seguirá la línea jerárquica de la organización, con especial atención de aquellos puestos de responsabilidad que tengan un trato directo con los trabajadores.

#### **Artículo 50. Obligaciones y derechos de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995. Sin perjuicio de lo dispuesto en dicha norma y en disposiciones complementarias y de desarrollo de la misma, incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales, estando obligados a recibir la formación que sobre Salud Laboral y Condiciones de Trabajo sea impartida por la Empresa o por instituciones interesadas en la aplicación correcta de tales medidas; usar los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado de conservación; dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar cualquier peligro en cualquier centro o puesto de trabajo; cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias que puedan ocasionar a sus compañeros de trabajo; someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes, así como cualquier otra obligación establecida legalmente.

Los trabajadores tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y sobre su propio estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúen.

#### **Artículo 51. Equipos de Protección**

La Dirección de la Empresa dotará a los trabajadores de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad.

Los equipos de protección sólo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos particulares y excepcionales. Deberán utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los trabajadores.





Antes de elegir un equipo determinado, la Empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo de protección individual que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser partícipe en la elección del equipo de protección individual más adecuado.

### **Artículo 52. Delegados de prevención.**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Tienen las competencias y garantías que la ley les reconoce.

### **Artículo 53. Ropa de trabajo**

1. La Empresa facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella cada año. Los representantes de los trabajadores participarán en la fijación de modelos ó tipos de prendas. La ropa de trabajo correspondiente a cada trabajador le será entregada a éste en un lote completo que incluirá todas las prendas que tenga derecho a percibir dentro del año. Dicha entrega se realizará dentro del primer trimestre laboral.

2. Por lo que se refiere al personal que sea contratado bajo cualquier modalidad de contrato distinto del de fijo de plantilla, se le proveerá como mínimo, con una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular.

3. En los supuestos de que la contratación superase los seis meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo de aquel período estacional dominante.

4. A todo el personal que realice tareas en el exterior se le proveerá de un chaquetón cada 4 años y un traje de agua cada dos.

A continuación se detalla el listado:





Tipo prenda	Operarios Planta y Mantenimiento	Operarios Camión Mixto y Redes	Laboratorio	Informática
Chaquetón	1 Cuadrienal	1 Cuadrienal		
Chaleco	1 Cuadrienal	1 Cuadrienal		
Jersey	1 Anual	1 Anual		
Traje de agua	1 Bimensual	1 Anual		
Buzo	1 Anual	2 Anual		
Pantalón invierno	1 Anual	2 Anual		
Pantalón verano	1 Anual	2 Anual		
Camisa invierno	2 Anual	2 Anual		
Camisa Verano	2 Anual	2 Anual		
Chaquetilla	1 Anual	1 Anual		
Bata			2 Anual	1 Anual

El calzado de seguridad se incluye en los equipos de seguridad.

## Capítulo VII. Clasificación profesional.

### Artículo 54. Plantillas y escalafones.

1. La Empresa está obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenden cada categoría profesional, con especificación de grupos y subgrupos, en su caso.
2. Para adoptar acuerdos sobre creación, transformación o supresión de cualquier categoría profesional, se recabará previamente informe al Comité de Empresa, que lo evacuarán en el plazo de quince días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Antes de finalizar el primer trimestre de cada año se confeccionará por la Empresa el escalafón de todo el personal, clasificado por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de categoría, y dentro de ellas por orden de titulación y antigüedad. En el escalafón constarán: número de Documento Nacional de Identidad; fecha de ingreso; categoría actual, titulación correspondiente y fecha de promoción, no considerando como tales las reclasificaciones profesionales derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio.
4. El escalafón se expondrá durante treinta días en los tablones de anuncios de la Empresa, en cuyo plazo los interesados podrán realizar las reclamaciones que estimen oportunas ante la Empresa, que las resolverá en el plazo de siete días

laborales. Si hubiera lugar a modificaciones, las expondrá en nota aparte en los tablones durante igual período de treinta días, a efectos igualmente de reclamaciones por el personal afectado. Contra las resoluciones denegatorias de la Empresa, el personal afectado podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral.

### **Artículo 55. Grupos Profesionales y Categorías.**

1. El personal de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, Sociedad Anónima (EMPROACSA) se clasificará de acuerdo con su titulación y las actividades profesionales desarrolladas en los siguientes grupos y categorías:

#### **GRUPO I**

##### **Personal con Jefatura**

- Jefe de Área
- Jefe de Servicio
- Jefe de Departamento

#### **GRUPO II**

##### **Personal Técnico**

- Técnico

#### **GRUPO III**

##### **Personal Administrativo**

- Administrativo
- Auxiliar Administrativo

#### **GRUPO IV**

##### **Personal Operario**

- Encargado Capataz
- Oficial Jefe de Equipo
- Oficial Servicios Auxiliares
- Oficial Especialista de Servicios de Aguas
- Oficial Auxiliar de Servicios de Aguas



## GRUPOS

### I. Personal con Jefatura

Conforman este Grupo profesional aquellos trabajadores con contrastada solvencia técnica y profesional que, dentro de la línea jerárquica de la empresa, asumen la responsabilidad directa de una parcela específica en la que se estructura el propio funcionamiento de la organización.

### II. Personal Técnico

Integran este Grupo profesional los trabajadores que desempeñen funciones para cuya realización se requieren determinados conocimientos de carácter predominantemente técnico, precisando los mismos una determinada cualificación, acreditada por la correspondiente titulación o, en su defecto, la adecuada experiencia profesional.

### III. Personal Administrativo.

Integran este Grupo profesional los trabajadores que para el desarrollo de sus funciones, se le exigen conocimientos de carácter predominantemente administrativo, precisando los mismos una determinada cualificación, acreditada por la correspondiente titulación o, en su defecto, la adecuada experiencia profesional.

### IV. Personal Operario

Integran este Grupo profesional los trabajadores que, bajo la dependencia de personal Técnico, desempeñan oficios que exigen tener la cualificación, conocimientos y experiencia adecuados.

## CATEGORÍAS

### GRUPO I: PERSONAL CON JEFATURA

#### Jefe de Área

Titulado de Grado Superior o Medio, con acreditada experiencia, que realiza funciones de Jefatura, y cuya responsabilidad depende directamente de la Dirección de la Empresa. Las funciones de su puesto consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, debiendo, de manera directa o delegando parcialmente esta función, coordinar y supervisar las tareas de los trabajadores que estén a su cargo, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo.





### **Jefe de Servicio**

Personal que poseyendo la titulación de Grado Superior o Medio y/o la capacidad y experiencia profesional adecuada, ha sido designado por la Dirección de la Empresa para asumir bajo su mando la gestión de algún servicio de la Empresa sobre el que tendrá plena responsabilidad bajo la dependencia del Jefe de Área respectivo, teniendo personal a su cargo, y exigiéndosele, en cualquier caso, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

### **Jefe de Departamento**

Personal que poseyendo la titulación de Grado Superior o Medio y/o la capacidad y experiencia profesional adecuada, ha sido designado por la Dirección de la Empresa para asumir una competencia específica dentro de la estructuración general de funciones delimitadas en el ámbito de la empresa. Tendrá plena responsabilidad bajo la dependencia del superior jerárquico, teniendo personal a su cargo, y exigiéndosele, en cualquier caso, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

## **GRUPO II: PERSONAL TÉCNICO**

### **Técnico**

Personal que poseyendo la capacidad y la titulación de Grado Superior o Medio y/o la contrastada experiencia profesional, realiza una actividad técnica con exigencia de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Asumirá la coordinación y supervisión de las tareas de los trabajadores que le sean asignados, pudiendo encomendársele alguna actividad específica del servicio en el que se encuentra adscrito, debiendo en ambos casos ejercer el control sobre los resultados del trabajo.

## **GRUPO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO**

### **Administrativo**

Personal que poseyendo la capacidad, titulación y/o experiencia necesarios, adecuados a su cualificación específica, realiza bajo las órdenes de sus superiores y en dependencia directa de los mismos, tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas se requieran, para su total y perfecta ejecución, teniendo iniciativa para resolver las dificultades que surjan en





el desempeño de su cometido. Este personal podrá coordinar las labores de trabajadores de igual o inferior categoría.

### **Auxiliar Administrativo**

Personal que poseyendo la suficiente cualificación y/o experiencia realiza trabajos administrativos que le encomiendan sus superiores. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el manejo de máquinas auxiliares de ofimática.

## **GRUPO IV: PERSONAL OPERARIO**

### **Encargado Capataz**

Personal encargado de velar por la correcta ejecución de las actuaciones encomendadas a los operarios por él coordinados, delegándose por la Dirección funciones de mando, con responsabilidad para garantizar la operatividad de la Empresa. Todo ello, sin menoscabo de su participación personal, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a su cargo.

### **Oficial Jefe de Equipo**

Personal que lleva a efecto, bien directamente o con la participación de los trabajadores por él coordinados, las actuaciones encomendadas propias de las tareas que desempeña. Será responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal que coordina para la ejecución de dichas tareas.

### **Oficial Servicios Auxiliares**

Personal que poseyendo los conocimientos necesarios, potenciados por una cualificación y experiencia en su oficio, desempeña una actividad con una delimitada especificidad dentro del funcionamiento de la empresa, con conocimiento completo de los trabajos de su responsabilidad. A partir de instrucciones iniciales de sus superiores, y sin alterar el orden jerárquico de actuación, resolverán de manera autónoma cuantas incidencias y tareas se presenten en el desarrollo de su actividad, responsabilizándose del resultado, pudiendo ejercer funciones de coordinación de trabajadores de igual o inferior categoría.

### **Oficial Especialista de Servicios de Aguas**

Personal que poseyendo los conocimientos necesarios y/o titulación adecuada, potenciados por una cualificación y experiencia en su oficio, desempeña con adecuada especificación el mismo, con conocimiento completo de los trabajos de su responsabilidad. A partir de instrucciones iniciales de sus superiores resolverán cuantas incidencias y tareas se presenten en el desarrollo de su actividad, responsabilizándose del resultado, pudiendo ejercer funciones de coordinación de





trabajadores de igual o inferior categoría.

### **Oficial Auxiliar de Servicios de Aguas**

Personal que poseyendo los conocimientos necesarios y/o una contrastada experiencia profesional, desempeña los trabajos propios de su responsabilidad con carácter general y específico, debiendo ejecutar correctamente las tareas que le han sido encomendadas, pudiendo, si las circunstancias de la actividad así lo demandasen, ejercer coyunturalmente funciones de coordinación de trabajadores de igual o inferior categoría.

2. Los trabajadores llevarán a cabo sus cometidos bajo los principios de eficiencia, economía, dinamicidad, operatividad y dependencia jerárquica, sin que ésta última coarte la iniciativa personal en el trabajo, siempre y cuando éste se desenvuelva dentro de parámetros legales y convencionales.

### **Artículo 56. Adecuación profesional.**

El ingreso en la empresa llevará consigo la adscripción del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado, y no por las que pudiera considerarse idóneo para realizar, aún en el caso de poder demostrar conocimientos documentalmente o en forma práctica, que acreditaran su capacidad para acometer dichas funciones.

No obstante, se primará la experiencia, titulación y conocimientos personales sobre otros conceptos a la hora de llevar a cabo las promociones que requiriese la organización.

### **Artículo 57. Puestos de trabajo.**

La relación de los diversos puestos de trabajo existentes se contempla en el siguiente cuadro.

### **GRUPO I PERSONAL CON JEFATURA**

#### **Categoría Puesto de Trabajo**

Jefatura de Área

Jefe de Área

Adjuntía Jefatura de Área

Nivel específico 1

Jefe de Servicio





Nivel específico 2

Nivel específico 1

Jefe de Departamento

Nivel específico 2

## **GRUPO II PERSONAL TÉCNICO**

### **Categoría Puesto de Trabajo**

Técnico especialista

Técnico

Técnico base

## **GRUPO III PERSONAL ADMINISTRATIVO**

### **Categoría Puesto de Trabajo**

Administrativo de Servicio

Administrativo Administrativo Especialista

Administrativo Base

Auxiliar Administrativo Auxiliar Administrativo

## **GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO**

### **Categoría Puesto de Trabajo**

Encargado Capataz Encargado Capataz

Oficial Jefe de Equipo Jefe de Equipo

Oficial Servicios Auxiliares. Servicios Auxiliares

Mantenimiento a turnos

Oficial Especialista de

Redes a turnos





Servicios de Aguas

Planta a turnos

Redes Jornada partida

C.I.A. Jornada normal

Mantenimiento a turnos

Redes a turnos

Oficial Auxiliar de Servicios de Aguas

Planta a turnos

Redes Jornada partida

C.I.A. Jornada normal

La Empresa remitirá a la representación social el Organigrama funcional en el que se especifique la adscripción de cada trabajador a cada uno de los puestos de trabajo, así como la dependencia jerárquica. Cada modificación puntual del organigrama será comunicada a la representación de los trabajadores.

### **Artículo 58. Trabajos de distinta categoría**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la realización de trabajos de superior o inferior categoría habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

a) La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible. Deberá comunicarse por escrito cuando su duración sea superior a 10 días.

b) La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de 6 meses. Transcurrido este plazo se convocará un concurso de promoción para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior excepto en los casos en que la realización de estos trabajos obedezca a una ausencia temporal y justificada del titular. Será competencia de la Comisión Evaluadora decidir cómo se cubre esa plaza.

c) El mero desempeño de un trabajo de superior categoría no implicará la consolidación del salario ni la categoría superior, si bien el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.



d) El único procedimiento para consolidar una categoría superior es la superación de un concurso de promoción interna.

2. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a quince días, no pudiéndose éste negar a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

## **Capítulo VIII. Régimen económico**

### **Artículo 59. Normas generales**

La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio quedan referidas a la jornada normal de trabajo. El sistema de remuneraciones que regula anula la totalidad de las percepciones económicas establecidas anteriormente.

Las ventajas que represente el nuevo régimen de retribuciones y, en general, todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio deberán estimarse y valorarse en su conjunto global sobre el período de una mensualidad, salvo que el complemento salarial tenga un rendimiento periódico superior al mes.

### **Artículo 60. Definición**

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

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### **Artículo 61. Abono del Salario**

El abono se realizará mensualmente.

Las percepciones se abonarán por transferencia a la entidad bancaria o de ahorro designada por el trabajador, o mediante cheque bancario.



A todo trabajador se le facilitará una nómina que reflejará los importes correspondientes al período de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

### **Artículo 62. Cláusulas Salariales**

Con carácter general, ningún trabajador afectado por este Convenio podrá acordar condiciones distintas de las reguladas en el mismo. No obstante, cuando se den circunstancias excepcionales que respondan a trabajos específicos, la Empresa podrá pactar con algún trabajador o grupo de trabajadores complementos salariales o condiciones laborales distintas a las establecidas en el presente Convenio.

Estos acuerdos no perjudicarán el desarrollo normal de las actividades propias de dicho colectivo. No obstante, para que ello sea posible deberá contarse con la participación del Comité de Empresa.

### **Artículo 63. Estructura Salarial**

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

#### **Con carácter fijo:**

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Puesto de Trabajo.
- d) Complemento de Vencimiento Superior al Mes.

Con carácter variable:

- a) Domingos, Festivos y Jornadas de descanso.
- b) Nocturnidad.
- c) Guardia.
- d) Horas Extraordinarias.

### **Artículo 64. Salario Base**

El salario base que percibirá cada trabajador se determinará según su inclusión en el correspondiente Grupo y Categoría Profesional, conforme al cuadro adjunto.

El salario será percibido por la totalidad del personal de la Empresa, en doce



mensualidades.

Grupo I	Salario Base Mensual	Salario Anual (12 pagos)
	€	€
Jefe de Área	2.371,62	28.459,44
Jefe de Servicio	1.846,38	22.156,56
Jefe de Departamento	1.800,16	21.601,92
Grupo II	Salario Base Mensual	Salario Anual (12 pagos)
	€	€
Técnico	1.741,86	20.902,32
Grupo III	Salario Base Mensual	Salario Anual (12 pagos)
	€	€
Administrativo	1.552,14	18.625,68
Auxiliar Administrativo	1.314,66	15.775,92
Grupo IV	Salario Base Mensual	Salario Anual (12 pagos)
	€	€
Encargado de Grupo	1.552,14	18.625,68
Oficial Jefe de Equipo	1.471,57	17.658,84
Oficial Servicios Auxiliares	1.379,67	16.556,04
Oficial Especialista de Servicios de Aguas	1.269,79	15.237,48
Oficial Auxiliar de Servicios de Aguas	1.211,48	14.537,76

## Artículo 65. Antigüedad

1. En concepto de aumentos por antigüedad, cada empleado percibirá mensualmente los importes sobre el sueldo base que le sea aplicable, en la forma indicada en el siguiente cuadro:

AÑOS	%
0-3	0
4	8
5	10
6	12
7-9	14
10-12	17
13-15	20
16-18	23
19-21	26
22-24	29
25-27	32
28	35

2. La fecha de partida para la percepción del aumento por antigüedad será la de primero de enero o primero de julio, según se haya producido el ingreso en la Empresa dentro del primero o segundo semestre.

### **Artículo 66. Complemento de Puesto de Trabajo**

1. Con el propósito de que las percepciones salariales se adecuen a las realidades específicas de cada puesto de trabajo, en dicho complemento retributivo quedan subsumidas las siguientes particularidades del régimen de trabajo.

#### **GRUPO I**

1. Jefatura de Área: Responsabilidad directa sobre el Área encomendada, división en torno a la cual se articula la estructura organizativa de la empresa. Se requiere una especial cualificación, plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

2. Adjuntía a la Jefatura de Área: Asunción específica de una línea estratégica de la organización dentro de un Área de la empresa, con plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

3. Jefe de Servicio Nivel específico 1: Asunción de una Jefatura de Servicio que, por sus condiciones específicas y relevancia en el ámbito de la organización, tenga una sustanciación propia dentro del Área a la que esté adscrita. Responsabilidad directa sobre el servicio encomendado, plena disponibilidad y dedicación exclusiva.



4. Jefe de Servicio Nivel específico 2: Asunción de una Jefatura de Servicio dentro del Área a la que esté adscrita. Responsabilidad directa sobre el servicio encomendado, plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

5. Jefe de Departamento Nivel específico 1: Asunción de una Jefatura de Departamento y responsabilidad directa sobre aquellas actividades de la Empresa que, dentro de la línea jerárquica y, por su propia importancia se precisa un tratamiento diferenciado y que para su realización requieren una especial cualificación, plena disponibilidad y una dedicación exclusiva.

6. Jefe de Departamento Nivel específico 2: Asunción de una Jefatura de Departamento y responsabilidad directa sobre aquellas actividades de la Empresa que, dentro de la línea jerárquica, por su propia importancia conforman una unidad de actuación con contenido específico y que para su realización requieren una especial cualificación y plena disponibilidad.

En atención a las circunstancias descritas y a las peculiaridades propias de cada puesto, se fijan para el Grupo I los siguientes Complementos de Puesto de Trabajo:

Grupo I		C.P.T. Mensual	C.P.T. Anual (12 pagas)
		€	€
Categoría	Puesto de trabajo		
Jefe de Área	Jefatura de Área	1.825,73	21.908,76
	Adjuntía a la Jefatura de Área	1.515,20	18.182,40
Jefe de Servicio	Nivel específico 1	1.491,97	17.903,64
	Nivel específico 2	1.071,14	12.853,68
Jefe de Departamento	Nivel específico 1	909,77	10.917,24
	Nivel específico 2	661,72	7.940,64

## GRUPO II

1. Técnico Especialista: Especial cualificación y responsabilidad sobre las tareas que le han sido encomendadas, bajo la supervisión de su superior jerárquico.

2. Técnico Base: Responsabilidad sobre las tareas que le han sido encomendadas, bajo la supervisión de su superior jerárquico.



En atención a las circunstancias descritas, y a las peculiaridades propias de cada puesto, se fijan para el Grupo II los siguientes Complementos de Puesto de Trabajo:

## Grupo II

Grupo II		C.P.T. Mensual	C.P.T. Anual (12 pagas)
		€	€
Categoría	Puesto de trabajo		
Técnico	Técnico Especialista	580,92	6.971,04
	Técnico Base	327,71	3.932,52

## GRUPO III

1. Administrativo de Servicio: Especial cualificación y asunción directa de una unidad administrativa específica bajo la dependencia del superior jerárquico.
2. Administrativo Especialista: Realización de funciones administrativas que requieren un grado de autonomía y especialización.
3. Administrativo Base: Desempeño de tareas de administración que requieren un nivel específico de destreza.
4. Auxiliar Administrativo: Ejecución de tareas administrativas con diligencia y atendiendo a las órdenes de los superiores jerárquicos.

En atención a las circunstancias descritas, y a las peculiaridades propias de cada puesto, se fijan para el Grupo II los siguientes Complementos de Puesto de Trabajo:

## Grupo III

Grupo III		C.P.T. Mensual €	C.P.T. Anual (12 pagas) €
Categoría	Puesto de trabajo		
Administrativo	Administrativo de Servicio	531,79	6.381,48
	Administrativo Especialista	506,64	6.079,68
	Administrativo Base	139,83	1.677,96
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	132,43	1.589,16

## GRUPO IV

1. Encargado Capataz: Plena disponibilidad y responsabilidad directa sobre el correcto desarrollo de las tareas y la integridad de los trabajadores bajo su mando, respetando las directrices marcadas por la línea jerárquica, y coordinando las tareas propias con las de terceros que intervengan en el lugar de trabajo
2. Jefe de Equipo: Funciones de mando y ejecución de las tareas encomendadas por el Encargado de Grupo.
3. Servicios Auxiliares: Ejecución de tareas que presentan una sustantividad propia dentro de la organización.
4. Oficial de Mantenimiento en régimen de trabajo a turnos: Desarrollo de su actividad en régimen de trabajo a turnos.
5. Oficial de Redes en régimen de trabajo a turnos: Desarrollo de su actividad en régimen de trabajo a turnos.
6. Oficial de Planta en régimen de trabajo a turnos: Desarrollo de su actividad en régimen de trabajo a turnos.
7. Oficial de Redes en régimen de jornada partida: Desarrollo de su actividad en régimen de jornada partida.

En atención a las circunstancias descritas, y a las peculiaridades propias de cada



puesto se fijan para el Grupo III los siguientes Complementos de Puesto de Trabajo:

### Grupo IV

Grupo IV		C.P.T. Mensual €	C.P.T. Anual (12 pagas) €
<b>Categoría</b>	<b>Puesto de trabajo</b>		
Encargado de Grupo	Encargado de Grupo	842,52	10.110,24
Oficial Jefe de Equipo	Jefe de Equipo	842,23	7.706,76
Oficial Servicios Auxiliares	Servicios Auxiliares	465,60	5.587,20
	Mantenimiento a turnos	510,17	6.122,04
Oficial Especialista gestión del agua	Redes a turnos	510,17	6.122,04
	Planta a turnos	476,01	5.712,12
	Redes Jornada partida	406,30	4.875,6
	C.I.A. Jornada normal	191,57	2.298,84
Oficial Auxiliar gestión del agua	Mantenimiento a turnos	510,17	6.122,04
	Redes a turnos	510,17	6.122,04
	Planta a turnos	476,01	5.712,12
	Redes Jornada partida	406,30	4.875,6
	C.I.A. Jornada normal	191,57	2.298,84

### Artículo 67. Domingos, Festivos y jornadas de descanso

El personal que, como consecuencia de su trabajo en régimen de turnos, haya de desempeñar su actividad durante los sábados, domingos o en una de las catorce fiestas anualmente reconocidas por la legislación laboral, percibirá por el desempeño efectivo de su trabajo en dichos días la cantidad de 35 €, abonándose el doble de dicha cantidad los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Para los sucesivos años de vigencia, se fija la siguiente tabla:

	2.011	2.012	2.013	2.014
Valor	35,50	36,50	37,00	39,00

### Artículo 68. Nocturnidad

Se consideran trabajos nocturnos los comprendidos entre las 22:00 y las 6:00 horas, exceptuándose de forma expresa al personal de vigilancia de noche, así como a los trabajadores específicamente contratados para realizar su función durante el periodo nocturno.

Aquellos trabajadores que, como consecuencia de su trabajo en régimen de turnos, hayan desempeñado su actividad durante la noche, percibirán la cantidad



por cada noche efectivamente trabajada las cantidades glosadas en el siguiente cuadro:

	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014
Valor	16,00	17,00	18,00	19,00	21,50

### **Artículo 69. Complemento de Disponibilidad y Guardia**

1. El servicio de disponibilidad y guardia tendrá una duración semanal. Con carácter general, comenzará el lunes a las 8:00 horas y terminará el lunes siguiente a la misma hora. Para tal fin se elaborará por la Empresa un cuadrante del personal que desarrolle este servicio de guardias.

2. Estas guardias se establecen para cubrir cualquier emergencia que pueda presentarse en el servicio al que se está adscrito, por lo que dentro de lo que marca el párrafo anterior, el empleado se obliga a estar localizable por la Empresa de forma que ello le permita personarse en un tiempo mínimo circunstancial.

3. La Empresa tendrá la potestad de pactar con los trabajadores que precise, dentro de cada servicio, la realización efectiva de dichas guardias.

4. El desarrollo de las guardias obliga a quien las haga a atender las incidencias que se produzcan. El trabajador realizará durante los fines de semana una supervisión diaria por las instalaciones, a fin de garantizar la prestación del suministro y comprobar las incidencias que pudieran ocasionarse, realizando todos los cometidos bajo la dirección del superior jerárquico. Igualmente se hará extensiva dicha obligación a cualquiera de las 14 fiestas oficiales de carácter anual reconocidas en el Estado Español. Por la realización de la supervisión en el mencionado día festivo se abonará el PLUS de Domingos y Festivos, excluyéndose aquellos festivos que se sitúen o celebren en fin de semana. En razón al servicio de guardia de que se trate, la duración diaria de la supervisión de las instalaciones podrá ser de 2 o de 3 horas.

5. A los trabajadores que realicen este servicio, se les abonará un complemento tasado de guardia fijado en el siguiente cuadro: Guardias servicio supramunicipal fase en alta : 167,50 € Guardias servicio supramunicipal fase en baja: 140,50 €

### **Artículo 70. Horas Extraordinarias**

1. Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Empresa adecuará de forma permanente sus procedimientos y actuación al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse dentro de la jornada laboral.

2. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios

encomendados a la Empresa, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la prestación del servicio así lo requiere. Estas horas no contarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente, si bien serán abonadas como tales.

3. Tendrán el carácter de estructurales las horas extraordinarias que vinieran exigidas por siniestros u otros daños extraordinarios, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata e inaplazable.

4. Para establecer la valoración de las horas extraordinarias, los porcentajes de incremento sobre la hora ordinaria serán:

-90% del precio de la hora ordinaria, hasta el tope de 60 horas anuales. A partir de esa cifra, el precio de la hora extraordinaria se incrementará en un 70% sobre el valor de la hora ordinaria.

-Las horas extraordinarias nocturnas (de 22:00 a 6:00 horas) tendrán una valoración del 125% sobre la hora ordinaria.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando al trabajador una copia resumen. Su abono no se hará efectivo sin la autorización de su superior jerárquico y la conformidad tras su verificación del Área de Recursos Humanos.

### **Artículo 71. Complemento de Vencimiento Superior al Mes**

1. Cada empleado percibirá, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, dos pagas extraordinarias, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del sueldo base más la antigüedad que perciba en cada momento.

2. El pago de estas gratificaciones será el decimoquinto día de los meses de junio y diciembre.

3. Para las liquidaciones de pagas extras al personal que causa baja en la Empresa, se deberá tener en cuenta su modalidad de abono, y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de la baja.

### **Artículo 72. Suplidos**

Las indemnizaciones que la Empresa ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar, son los siguientes:

1. Desplazamientos del centro de trabajo a otros lugares del área geográfica de actuación de la Empresa.

1.1. Cuando los desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la Empresa, sin realizarse ninguna comida por parte del empleado y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

1.2. En el supuesto de que se realizase alguna comida por cuenta del empleado como consecuencia de este desplazamiento, la Empresa abonará su importe contra entrega de factura. En su defecto, se establece una dieta de 13,41 €.

1.3. Esta regulación será aplicable en los supuestos de asistencia a Comisiones previstas en el presente Convenio.

2. Viaje fuera del área geográfica de actuación de la Empresa.

Cuando el trabajador realice algún viaje fuera del área geográfica de actuación de la Empresa por necesidades del servicio, utilizando medios ajenos a la misma, se abonará al empleado los gastos ocasionados en la forma siguiente:

a) Gastos de viaje.

El billete será gestionado por la Empresa. En los casos en que ello no fuese posible, el importe total del billete, previa entrega del mismo se abonará al empleado. En cualquier caso, deberán ser de clase turista los desplazamientos en líneas aéreas, barcos, ferrocarril o similar. Si la Empresa accede a que el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del empleado, se abonará la cantidad por kilómetro recorrido estipulada en Convenio.

b) Desplazamientos auxiliares.

Se entiende por tales los desplazamientos a aeropuertos y estaciones, así como los desplazamientos interiores. Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente, acompañando justificante.

c) Alojamiento.

La Empresa gestionará y abonará directamente el alojamiento de los empleados desplazados, que deberá ser en hotel de tres estrellas mínimo o similar, incluyendo el desayuno.

d) Dietas.

Se definen como tales las cantidades devengadas diariamente para satisfacer los gastos originados únicamente por la manutención de los empleados desplazados fuera del área geográfica de actuación de la Empresa. Su importe será de 23,47 € por comida o cena, sin necesidad de justificante. En caso de superarse este importe se abonará la totalidad, previa presentación de la factura



correspondiente.

e) Justificantes del gasto.

En un parte de liquidación, cuyo modelo se facilitará por la Empresa, se consignará los gastos de viaje, desplazamientos auxiliares y dietas devengadas, debiéndose acompañar por los correspondientes justificantes.

### 3. Suplido de transporte

Aquellos trabajadores que hayan de desplazarse con medios propios y cuyo centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano, recibirán, en razón a la distancia entre dicho centro y el límite del casco urbano más próximo, un suplido diario de transporte, de acuerdo con la siguiente baremación:

Distancia: De 5 a 15 kilómetros: 1,65 euros.

Más de 15 kilómetros: 2,22 euros.

### 4. Suplido de manutención

Los trabajadores que desempeñen su actividad en régimen de jornada partida y, como consecuencia de ello, hayan de permanecer en el tajo durante la hora del almuerzo, percibirán 9,12 € por cada jornada de trabajo en la que se encuentren en dichas circunstancias.

### **Artículo 73. Kilometraje**

En los casos en que el empleado utilice su propio vehículo para desplazamientos por cuenta de la Empresa, ésta abonará al empleado el correspondiente kilometraje a razón de 0,27 € por kilómetro. Cada año de vigencia de este convenio se aumentará este suplido en la cantidad de un céntimo.

## **Capítulo IX. Mejoras sociales**

### **Artículo 74. Fondo Social Laboral.**

1. Anualmente se destinará el 2% de la Masa salarial bruta de la Empresa del ejercicio anterior a un Fondo Social Laboral que será gestionado de forma exclusiva por la representación social, quien lo dedicará a las mejoras de carácter social que redunden en beneficio de los trabajadores y que estimen pertinentes.

2. Anualmente la representación social deberá presentar a la Dirección una Memoria que contenga la justificación de los gastos realizados.

3. Dentro del primer trimestre de cada año la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa el Fondo Social Laboral. Las cantidades no dispuestas dentro

del ejercicio podrán ser acumuladas para el año siguiente.

### **Artículo 75. Reinserción Laboral.**

La Empresa, siempre que sea posible, destinará al trabajador con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, a trabajos adecuados a sus condiciones, sin pérdida de la retribución de su categoría inicial.

### **Artículo 76. Gestación.**

1. En el supuesto de nacimiento de hijo, la mujer empleada dispondrá de una suspensión o licencia, con reserva de su puesto de trabajo, que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las que al menos seis se disfrutarán después del parto. El período se ampliará a dieciocho semanas si el parto es múltiple.

2. Tras el período de licencia por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad y los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el presente Convenio.

3. En caso de nacimiento con riesgo o prematuro que necesite de hospitalización una vez producido el parto, el tiempo de licencia comenzará a devengar a partir del día del alta.

### **Artículo 77. Lactancia.**

1. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad.

2. Asimismo tendrá derecho a solicitar la reducción de su jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a ésta última, cuya hora se acumulará a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de jornada.

### **Artículo 78. Asistencia a Consultorio Médico.**

1. Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna debiendo aportar obligatoriamente el volante y/o justificante correspondiente.

2. Asimismo, cuando el trabajador tenga inevitablemente que acompañar a su cónyuge, hijos y familiares hasta el segundo grado que convivan con él a consulta de medicina general o de especialidad, registrá lo dispuesto en el apartado anterior, debiendo no obstante recuperar el tiempo empleado.

### **Artículo 79. Anticipos Reintegrables.**

Podrán concederse anticipos, siempre que las circunstancias financieras de la Empresa lo permitan, en los términos siguientes:

a) Al trabajador fijo de plantilla y a aquellos que tengan dos o más años de antigüedad, anticipo de hasta seis mensualidades del total de las retribuciones básicas y complementarias que perciba, y cuyo reintegro se realizará a partir del mes siguiente de su concesión y en un plazo máximo de 36 mensualidades. Se solicitará mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

b) Cualquier trabajador podrá solicitar anticipo quincenal por un importe total no superior al 50% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

### **Artículo 80. Complemento por baja laboral**

1. En caso de enfermedad o accidente laborales, así como en situaciones de accidente no laboral o in itinere, el trabajador cobrará en su integridad el promedio de la base reguladora de carácter general de los tres meses anteriores al de la baja.

2. En los supuestos de enfermedad común y durante los tres primeros días, el trabajador percibirá el cien por cien de las retribuciones de carácter fijo establecidas en este Convenio siempre que la Empresa recepcione el parte médico acreditativo del facultativo de la Seguridad Social. Desde el cuarto día de baja será extensiva la mejora regulada en el párrafo anterior.

### **Artículo 81. Sanciones gubernativas y judiciales.**

1. El trabajador que por el contenido de su puesto de trabajo deba hacer uso de la flota de vehículos de la Empresa o el suyo propio, y durante el desarrollo de su actividad fuera objeto de sanción que implique retirada del permiso de conducir, podrá ser adscrito provisionalmente a labores que no exijan la conducción de vehículos.

2. La empresa asumirá las multas y sanciones de tráfico impuestas por la Autoridad en los siguientes casos:

a) Cuando se deba al estado del vehículo.



b) Aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral.

c) En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determine en consecuencia.

### **Artículo 82. Excedencias.**

El trabajador tendrá derecho a la excedencia voluntaria reconocida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo podrá pactar con carácter previo las condiciones en que se produzca tal excedencia.

### **Artículo 83. Dotación a hijos con minusvalía.**

Los trabajadores fijos o con más de 24 meses de antigüedad, que tengan hijos con minusvalía física o mental del 33% como mínimo tendrán derecho a disponer de una cantidad de hasta 2.000 euros anuales para atender los gastos de enseñanza, médicos, rehabilitación y ortopedia que el caso requiera.

## **Capítulo X. Régimen disciplinario**

### **Artículo 84. Sanciones: Principio General.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad penal en que pudieran incurrir los mismos.

### **Artículo 85. Faltas.**

Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1. Son consideradas faltas leves:

a) La negligencia, falta de atención y descuido en el trabajo. Siempre que no provoque daños materiales o perjuicios a la Empresa, en cuyo caso se considerará falta grave.

b) Hasta cuatro faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.



Si este conllevaré perjuicio a la Empresa o sus trabajadores, podrá considerarse como falta grave o muy grave, según los casos.

d) La presentación retrasada de los partes de baja confirmación y alta, hasta cuatro días, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

e) La actitud negligente en el uso, cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

f) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

g) La falta de asistencia sin causa justificada durante un día al mes, si bien la repetición de este supuesto tres veces en el mismo año devendrá en falta grave.

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

i) Fumar en el interior de centros y lugares de trabajo gestionados por la empresa.

2. Son consideradas faltas graves:

a) El trato descortés o incorrecto con los responsables de la organización laboral, compañeros, subordinados y público en general.

b) Las derivadas de lo previsto en el párrafo 1 c) y 1 g) del presente artículo.

c) La indisciplina o desobediencia relacionadas con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Prevención de riesgos establecidas o incumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de sus funciones directivas.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

e) La presentación retrasada más de cuatro días de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

f) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad laboral transitoria, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.





g) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

h) Más de cuatro faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación.

i) La reiteración en la comisión de faltas leves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza y con independencia de que hayan sido sancionadas, salvo las de puntualidad.

j) El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio, en cuyo caso se considerará como muy grave.

k) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

l) No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten por parte de la Empresa.

### 3. Serán faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de ésta o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

b) Tres o más faltas de asistencia no justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

c) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

d) Los malos tratos de palabra u obra a otros trabajadores y público.

e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

f) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días, se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

g) La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, y con independencia de que hayan sido



sancionadas, salvo las de puntualidad.

h) El ejercicio de actividades privadas o públicas que incumplan lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin haber obtenido la oportuna autorización de compatibilidad.

i) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

j) Violar el secreto de la correspondencia y/o documentos de la Empresa, siempre que se produzcan graves perjuicios a la misma u órganos afectados.

k) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un período de seis meses o treinta durante un año.

l) Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

n) La percepción de dádivas por personas ajenas a la empresa para prestar los servicios que se tengan encomendados.

o) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

p) La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear medios de la Empresa de cualquier naturaleza, incluso cuando ello ocurra fuera de las horas de trabajo.

q) Las derivadas de lo previsto en los párrafos 1 c), 2 j) y 2 k).

### **Artículo 86. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.



c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de tres años.

Despido.

En la aplicación de estas sanciones se atenderá al mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Las sanciones que pudieran imponerse se entienden sin perjuicio de su traslado a los tribunales competentes cuando la falta pueda constituir delito.

### **Artículo 87. Procedimiento sancionador.**

1. Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada.

2. De dicha propuesta se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social para que en el término de tres días formulen las alegaciones que estimen convenientes.

3. Concluido el trámite anterior, la Dirección dictará la resolución que proceda, debiendo comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social.

4. Para la imposición de una sanción por falta grave o muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

5. El expediente disciplinario constará de tres fases básicas: incoación, instrucción y resolución, ajustándose al siguiente procedimiento.

6. No obstante, antes de iniciar un procedimiento sancionador, se dará conocimiento a la parte social, para que aporte su posible solución.

### **Artículo 88. Fase de incoación**

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

El procedimiento será iniciado mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.
- Designación de Instructor, que preferentemente deberá recaer en trabajadores clasificados en categoría igual o superior a la del expedientado. En ningún caso podrá ser Instructor la persona que propuso la sanción y deberá reunir las condiciones de idoneidad y capacidad.
- Designación de Secretario. En ningún caso podrá ser Secretario la persona que propuso la sanción y deberá reunir las condiciones de idoneidad y capacidad.
- Resolución acordando la apertura de expediente y ordenando al Instructor el inicio de las actuaciones que procedan en orden al esclarecimiento de los hechos.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo a:

- Instructor.
- Secretario.
- Trabajador o trabajadores afectados.
- Representación social.

Recibido éste, el Instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia en su persona de cualquier causa de abstención de las legalmente previstas.

Igualmente, el trabajador o trabajadores afectados y la representación social podrán realizar, también mediante escrito razonado, la recusación correspondiente contra el nombramiento del Instructor.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo del escrito de incoación y se resolverán por la Dirección en el término de cuatro días hábiles

### **Artículo 89. Fase de instrucción.**

Concluida la fase anterior se abrirá un período de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social.

El período de prueba tendrá una duración de diez días hábiles, de los cuales los tres primeros servirán para proponer y los siete restantes para practicar las pruebas propuestas que podrán ser admitidas o rechazadas por el Instructor



según su criterio.

Este, por su parte, podrá realizar durante toda la fase y aún concluida ésta, cuantas diligencias estime convenientes en orden al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

Por motivos justificados en escrito dirigido al Instructor, el expedientado o sus representantes podrán solicitar la ampliación del plazo, correspondiendo a aquel la decisión de su aceptación si estima procedente la propuesta.

### **Artículo 90. Fase de resolución.**

Finalizado el período de prueba, el Instructor dará vista de lo actuado a las partes intervinientes en el procedimiento para que en el término de cinco días formule, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

A continuación el instructor deberá formular a la Dirección su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación razonada de los hechos.

A continuación se dará traslado del expediente con la propuesta de resolución a los Servicios Jurídicos de la Empresa, con el fin de que se determine si las actuaciones anteriormente realizadas se hicieron en tiempo y forma debida y si la propuesta de sanción es ajustada a derecho.

La Dirección, recibido el expediente, dictará la resolución que proceda en un plazo máximo de treinta días, debiéndosele comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social. En caso de incumplirse este plazo el expediente quedará sobreesido y el trabajador o trabajadores afectados libres de sanción.

### **Artículo 91. Despido disciplinario del trabajador.**

1. Sólo procederá cuando se imponga como sanción por las causas especiales previstas en la legislación vigente, debiéndosele comunicar al trabajador y a la representación legal de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del presente Convenio, surtiendo efectos el sexto día hábil siguiente al de su notificación.

2. En el supuesto de que el despido pueda considerarse como improcedente por





la autoridad laboral competente, el Consejo de Administración, una vez oído el Comité de empresa dictaminará por mayoría si procede la readmisión del trabajador o su indemnización.

### **Artículo 92. Cancelación y Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el artículo anterior, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante lo anterior, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves, y al año las muy graves, en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

### **Cláusula de revisión salarial**

Se acuerda, para los sucesivos años de vigencia del Convenio, la revisión salarial de los conceptos retributivos relacionada en la siguiente tabla:

AÑO	Incremento salarial
2011	1,5%
2012	2%
2013	2,5%
2014	3%

En el supuesto de que el IPC real fuese superior al incremento salarial pactado en cada uno de los años de vigencia del Convenio, se regularizará esa diferencia en el ejercicio siguiente.

### **Cláusula adicional primera**

Las estipulaciones del presente Convenio sustituirán a las mejoras y condiciones existentes anteriores a la firma de éste, dejando sin efecto todos los pactos individuales y complementos "ad personam" previos a la entrada en vigor del Convenio.

No obstante, se disponen los complementos personales que regirán durante la vigencia de éste Convenio que se detallan en la siguiente relación, estableciéndose que las citadas garantías personales no serán revisables, siendo objeto de compensación y absorción por las promociones y adecuaciones profesionales que pudieran producirse, minorándose asimismo en un 50% del

incremento salarial fijado para cada uno de los años de vigencia del convenio.

TRABAJADOR	COMPLEMENTO
<b>GRUPO I</b>	€
José Manuel Seoane Santiago	3.559,92
Enlío Jesús Rodríguez Villegas	619,72
Vicente Teófilo Collantes López	5.850,96
<b>GRUPO II</b>	€
Rafael Espejo Piedra	2.987,16
Rafael Valverde Rojano	8.243,76

Cuando existan razones técnicas, organizativas y productivas que requieran una variación de dichos complementos, podrá llevarse a efecto una modificación de los mismos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

### **Cláusula adicional segunda**

A los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio venían percibiendo los antiguos suplidos de transporte, se les reconoce como garantía personal el abono de dichas cantidades, en lugar de lo regulado en el artículo 68 de Suplidos. Las cantidades a percibir se revisarán en virtud del incremento del I.P.C. del ejercicio anterior.

### **Cláusula adicional tercera**

Durante la vigencia del presente Convenio las representaciones social y de la Empresa se comprometen a la implantación de un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo para el colectivo de los trabajadores, dotándose a tales efectos como aportación inicial para dicha mejora social de la cantidad habilitada en los artículos 73 y 74 del anterior convenio colectivo.

### **Cláusula adicional cuarta**

Los trabajadores del servicio supramunicipal de gestión en baja que desempeñan



sus funciones en los municipios de Fuente Obejuna e Iznájar, y en atención al específico recorrido de ambas zonas, tendrán una asignación en el valor del complemento de guardia similar a la estipulada para el servicio de alta.

#### **Cláusula adicional quinta**

Si al finalizar el año correspondiente se produce un resultado positivo del ejercicio conforme a las cuentas anuales aprobadas por la Junta General, se destinará un 50% del superávit, después de impuestos y constituidas las reservas legales y estatutarias, incluyendo cuota patronal de Seguridad Social, a la dotación de una paga adicional que será repartida con carácter lineal entre todos los trabajadores de la empresa, no siendo superior dicha retribución al 50% del salario base mensual fijado para el Oficial Auxiliar de Servicios de Aguas.

#### **Cláusula adicional sexta**

La empresa atemperará todas sus actuaciones para evitar actuaciones discriminatorias, apostando por desarrollar plenamente las estipulaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. A tales efectos, se desarrollará un Plan de Igualdad en el entorno de la empresa.

#### **Cláusula adicional séptima**

En su decidida apuesta de afianzar su vocación de servicio público con procesos que garanticen la mejora continua, la empresa abordará procesos normalizados de gestión que aseguren la implantación de sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales y medio ambiente en todo el ámbito de la organización.

#### **Cláusula adicional octava**

En el desarrollo de los diversos procesos selectivos, tanto de carácter abierto como de promoción interna, la empresa elaborará con la participación de la representación social un Reglamento específico en el que se estructuren dichos procedimientos selectivos.

#### **Disposición adicional transitoria primera**

Hasta que se produzca mediante procesos de adecuación y promoción profesional la conversión de las categorías extintas del anterior convenio (Ayudante Técnico y Oficial 3ª), la mismas mantendrán las condiciones económicas existentes con anterioridad a la firma del presente convenio, afectándole las regulaciones salariales establecidas en este texto. En cualquier caso, todo el proceso de adecuación y promoción profesional de las citadas categorías finalizará el 31 de diciembre de 2.012 para los ayudantes técnicos y el 31 de diciembre de 2.014 para los oficiales de tercera.



### **Disposición adicional transitoria segunda**

El Pacto de adhesión suscrito con los empleados provenientes de la Empresa concesionaria del Servicio de Aguas del municipio de Montoro prorrogará su vigencia hasta el 30 de junio de 2011 para los trabajadores don Faustino de la Rosa Cano y doña Ana Poblete Rodríguez y hasta el 30 de junio de 2012 para don Juan Calleja Canalejo y don Rafael Aljama Peinado.