CONSEJERIA DE EMPLEO CADIZ
CONVENIO AGUAS DE CADIZ CÓDIGO

Convenio 1102712

Título I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal de la Empresa Municipal AGUAS DE CADIZ, S.A. y sus normas regirán para la totalidad de su plantilla, cualquiera que sea su categoría, profesión, edad, sexo o condición.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos en toda su integridad desde el 1 de Enero de 2006, finalizando el 31 de Diciembre del año 2.008.

- Su duración es pues, de 3 anos.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá denunciado tácitamente, sin necesidad de que medie denuncia por ninguna de las partes, siendo su aplicación obligatoria mientras no se acuerde uno nuevo.

Artículo 3. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente acuerdo. Estará compuesta por tres vocales representantes de la Empresa y tres vocales representantes del Comité de Empresa. Actuarán bajo la Presidencia de persona que designe conjuntamente de entre los miembros de su composición. Dicha Comisión habrá de reunirse preceptivamente en el plazo de 10 días desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito previa presentación del orden del día.

Título II. Compensación y absorción.

Articulo 4. Compensación y absorción.

1.) Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos Oficiales y cuya cuantía sea superior a las condiciones del presente Convenio.

2.) De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de conflicto originado por la concurrencia entre los

preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo a mal respecto de los conceptos cuantificables.

Título III. Organización y rendimiento.

Artículo 5. Organización.

Es facultad de la Dirección de la Empresa la Organización práctica del trabajo, sin perjuicio de las consultas y participación que, cuando proceda legalmente, corresponda al Comité de Empresa. Igualmente corresponde a la Dirección de la Empresa el ejercicio de la aplicación del título XII del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

Artículo 6. Rendimiento.

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

La retribución pactada en este Convenio Colectivo corresponde a ese rendimiento normal.

Artículo 7. Cambio de puestos de trabajo.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos, legislativos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Título IV. Definición de puestos de trabajo.

Artículo 8. Definición de puestos de trabajo.

Directores de áreas.

Son los que, dependiendo directamente de la Dirección-Gerencia, tienen a su cargo, dentro de la Organización, la Jefatura Superior de cada una de las áreas en las que se divida la empresa.

Jefes de departamentos.

Son los que, a las órdenes de un Director de Área o en su defecto directamente del Gerente, asumen la responsabilidad de la gestión de una Explotación o un

Departamento Técnico o Administrativo (pudiendo comprender éstos una o varias secciones), sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Jefes de sección o de servicio.

Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una sección o servicio determinados, en dependencia directa de los Jefes de Departamentos.

En función del grado de responsabilidad en la dirección del Servicio o Sección, se clasifican en Nivel A y Nivel B.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Son los que, con los conocimientos propios de este puesto de trabajo, desarrollan y analizan una parte del proyecto. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo, para sacarle el máximo rendimiento a los programas, utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Confeccionan programas en el lenguaje preciso para el sistema instalado en el propio Centro.

En función del grado de responsabilidad y conocimientos se clasifican en nivel Ay B.

Subjefes de sección o de servicio.

Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Sección o de Servicio, sustituyéndolo a éste último en casos de ausencias o enfermedad, pudiendo encargarse, al propio tiempo, de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

Programadores.

Son los que, con los conocimientos propios de este puesto de trabajo, desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas de Aplicaciones Informáticas, hasta su total puesta en explotación.

Dominan el lenguaje de programación adecuado al equipo instalado. Operan y/o controlan directamente ordenadores dotados de Sistemas Operativos. Dependen del Analista de Aplicaciones Informáticas.

Oficiales administrativos nivel A.

Son los trabajadores que, a las órdenes inmediatas de un superior y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con la Sección de destino, así como otras que requieran la

suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Realizan trabajos propios de redacción de propuestas, contabilidad, correspondencia, liquidación de salarios y seguros sociales, atención a los abonados, contratación, reclamaciones, verificaciones de facturación, etc.

Oficiales administrativos nivel B.

Son los que, sin llegar a la especialización exigida para los Oficiales Nivel A, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia las tareas administrativas.

Auxiliares administrativos.

Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo los conocimientos adecuados para el manejo de calculadoras y terminales de ordenador (ofimática), manipulación de efectos y documentos, justificantes, etc. Se encargarán del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas de la empresa, fotocopias, fechados de documentos y cualesquiera otras funciones de carácter análogo.

Cobradores (auxiliar de caja).

Son los encargados de cobrar en las ventanillas de la Empresa los recibos de los abonados, así como de entregar a los mismos las posibles devoluciones, analizando el posterior cuadre con los datos suministrados por teninal de ordenador y la correspondiente entrega de efectivo al encargado de Caja.

Comunicarán a sus superiores las incidencias u observaciones que formulen los abonados. Cuando no realicen su trabajo habitual de auxiliar de caja, se les podrán encomendar otros de oficina en el área administrativa.

Lectores (auxiliar de lectura).

Son los que anotan el consumo registrado por los contadores de los abonados en los registros de la Empresa, realizando las operaciones que correspondan con arreglo a las normas propias de la organización y sean necesarias para proceder a la posterior facturación de suministros, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores.

Cuando no realicen su trabajo habitual de lectura, se les podrán encomendar otros de oficina en el área administrativa.

Delineantes proyectistas.

Son los que, por medio de planos, dan realización práctica a las ideas sugeridas

por sus superiores o concebidas por ellos mismos. Deben conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a los que estén sometidos los materiales, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

Delineantes.

Son los que, teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis. Efectúan cubicaciones, croquizan del natural, ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujo de detalle.

Inspectores de instalaciones.

Son los que, con los conocimientos teórico-prácticos necesarios comprueban que las obras e instalaciones se realicen conforme a los datos técnicos presentados y aprobados por Aguas de Cádiz, S.A., proponiendo las correcciones de las anomalías o deficiencias presentadas conforme la aplicación de las normas reglamentarias y las particulares de la Empresa.

Montadores.

Son los operarios con suficiente competencia para interpretar planos y esquemas de instalaciones de operación y montaje. Saben, al mismo tiempo, diseñar pequeñas piezas en relación con las operaciones propias de su especialidad. Son responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal cuyo trabajo dirijan, sustituyendo a los oficiales, de ser necesario, para garantizar el perfecto acabado de los trabajos.

En función del desarrollo de sus funciones y experiencia se clasifican en nivel A y B.

Oficiales nivel A.

Son los operarios que, con perfecto conocimiento del montaje, reparación y mantenimiento de los sistemas, ejecutan las órdenes orales o escritas (incluso planos parciales) del Jefe de Servicio o del operario de superior categoría encargado del trabajo.

Oficiales nivel B.

Son los operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el Oficial Nivel A, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en las redes de distribución, realizando operaciones de control,

maniobras, instalaciones, montajes y reparaciones. Aportan su esfuerzo físico y/o trabajo manual.

Ayudante.

Son los operarios que, con la formación profesional elemental, ejecutan tareas de auxilio a los Oficiales Nivel B y A en las operaciones de todos los elementos correspondientes al sistema. Aportan su esfuerzo físico y/o trabajo manual.

Peones.

Son aquellos operarios que ejecutan las órdenes recibidas de otro de superior categoría, sin que tengan necesidad de formación específica para el desempeño de sus funciones, con capacidad para entender instrucciones orales correspondientes a la terminología del servido y aportan su esfuerzo físico y/o trabajo manual.

Titulo V. Ingresos, ascensos, vacantes y sustituciones.

Artículo 9. Vacantes e ingresos.

El proceso de selección para cubrir todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de Aguas de Cádiz, se realizará por los procedimientos de promoción interna y concurso público, y siempre por este orden de forma ineludible.

En los procesos de promoción interna se dará opción a todos los empleados de la Empresa, con contrato por tiempo indefinido, sin distinción de antigüedad, categoría ni grupo para que soliciten la plaza, celebrándose el correspondiente concurso oposición entre los peticionarios.

Solo será necesario por parte de los solicitantes ostentar la categoría profesional y aportar las titulaciones exigidas por la Empresa en cada caso y reguladas según el TITULO IV de este Convenio. Si nadie optase a la plaza o quedara desierta, se procederá al correspondiente concurso público.

El ingreso en la Empresa se efectuará por la categoría inferior de cada grupo, salvo en las plazas cuya provisión sea de libre designación de la Empresa; en los casos expresamente previstos en este Convenio.

Para los procesos tanto de promoción interna como de nuevo ingreso relativos a plazas correspondientes a niveles iguales o superiores a subjefe de sección, la selección del personal será de libre designación por parte de la Empresa, mientras que para el resto de las plazas, dichos procesos se regularán según lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio.

En caso de contratación eventual, excepto las realizadas a través de ETT, han de

estar de acuerdo Dirección y Comité de Trabajadores.

Para cubrir las posibles vacantes que se produzcan y que hubiesen quedado vacantes en los procesos de promoción interna, Aguas de Cádiz creará una bolsa de trabajo cuyo funcionamiento se regulará por reglamento expreso.

Artículo 10. Ascensos y sistemas de promoción.

Se crea un sistema de ascensos por capacitación que permita, cuando los sistemas de evaluación y niveles de exigencias que se determinen den resultados positivos, cubrir con personal interno las plazas vacantes que resulten dentro de la Organización. Todo ello de acuerdo con los artículos 9 y 11 de éste mismo título.

Para el personal con categoría de Auxiliar Administrativo o Ayudante, si transcurridos 8 años desde su ingreso no hubiesen ascendido por el sistema que se dice al principio de este Artículo, tendrán derecho, por una sola vez, a la consolidación de la categoría inmediata superior.

Artículo 11. Tribunales.

Tanto para los procesos de ascensos de categoría como para cubrir las plazas por concurso-oposición se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuarán en todas las convocatorias que hubieran de celebrarse. El Presidente será el Gerente de la Empresa o persona en quien delegue.

Los Vocales deberán ser designados dos por la Empresa y dos por el Comité de Empresa. En los casos que por la titulación requerida para la plaza en cuestión, la Gerencia lo estime necesario, la designación de uno de los vocales nombrados por la empresa podrá ser solicitada al Centro Académico o Colegio Oficial profesional correspondiente. Los vocales, tanto los designados por la Empresa como los designados por el Comité de Empresa, deberán ser si ello fuese posible, del mismo grupo profesional y de categoría no inferior a la vacante. Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del concurso-oposición, transcurridos 15 días naturales de la fecha en que se convoque la plaza, se constituirá el tribunal con su Presidente y los vocales designados al efecto aún cuando una de las dos partes, Empresa o Comité, no hubiese designado los suyos.

El Tribunal una vez constituido, señalará las pruebas a realizar y requisitos necesarios para optar a la categoría o la plaza según el caso, todo ello conforme a lo dispuesto en el TITULO IV de este Convenio y demás legislación vigente aplicable, señalando en dicha convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fechas de las pruebas y demás extremos que se estimen necesarios observar.

Todo lo referido anteriormente se expondrá en el Tablón de Anuncios de la Empresa con una antelación mínima de 20 días naturales a la primera fecha a

respetar.

La Empresa facilitará al Tribunal los medios necesarios para la realización de dichos concursos.

El Tribunal establecerá y mantendrá en sobre cerrado cada una de las pruebas hasta el momento de su realización, así como la puntuación a aplicar en cada una de ellas. Terminado todo el proceso, el Tribunal remitirá a la Dirección de la Empresa Acta del resultado habido y propuesta de nombramiento para cubrir la plaza, puntuación obtenida por cada aspirante, y cuanta información estime conveniente para la claridad del proceso selectivo. El Tribunal calificador tendrá en cuenta, a efectos de puntuación, las actividades formativas en las que el trabajador haya participado a lo largo de su vida profesional.

El Tribunal valorará los méritos acreditados por los aspirantes, con un tope máximo de 25% de la puntuación total posible los siguientes aspectos:

- 0,05 puntos por año de antigüedad.

·0,20 puntos porcada curso de formación acreditado en relación con la vacante a cubrir.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los aspirantes reclamar en el plazo de 5 días, ante la Dirección de la Empresa y contra su resolución, ejercitar las acciones laborales pertinentes.

En el supuesto de que alguno de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los opositores presentados, la dimisión del mismo tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de los admitidos a las pruebas.

Articulo 12. Periodo de prueba.

Las vacantes cubiertas con personal ajeno a la Empresa se considerarán con carácter provisional durante un periodo que se denominará de prueba y que no puede exceder del siguiente:

* Seis meses para el Grupo Primero.

* Tres meses para el Grupo Segundo.

* Quince días para los Grupos Tercero y Cuarto.

Artículo 13. Sustituciones.

En casos excepcionales y por periodo máximo de cuatro meses, la empresa podrá encomendar al trabajador la realización de trabajos de categoría superior a la que

éste posea. En estos casos se remunerará al mismo con arreglo a la categoría inmediatamente superior a la que tuviese salarialmente reconocida el trabajador en el momento de iniciarse el mencionado periodo de sustituciones.

De conformidad con lo establecido en el Art. 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 1/1.995 de 24 de marzo, si estos trabajos fuesen desempeñados por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Trabajadores, el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción Competente.

Lo establecido en el primer párrafo de este artículo no será de aplicación en los supuestos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva recogida en el primer punto de este artículo.

En lo referente al trabajo de inferior categoría, será de aplicación el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Título VI. Promoción y formación profesional

Artículo 14. Principio general.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa, se le deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

La Empresa se compromete a establecer un sistema de formación, consignando en sus presupuestos anuales, la correspondiente partida económica, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la Empresa como e! hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

El Comité de Empresa deberá ser informado anualmente y previamente al inicio de cada ejercicio, de los planes de formación profesional que se elaboran en la Empresa.

Artículo 15. Cursos de adaptación y capacitación.

La Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados, organizará los cursos de

capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria.

Artículo 16. Cursos externos de formación.

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, mediante enseñanza reglada, tendrán preferencia para elegir tumo de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la Jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos. En cualquier caso, será necesario que el empleado acredite debidamente que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios.

Titulo VII. Jornada de trabajo. Licencias y vacaciones.

Artículo 17. Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo será de lunes a viernes, para todo el personal Con el personal destinado en Colectores, y dada sus especiales condiciones de trabajo, se pactará el horario con la consiguiente compensación económica.

El personal sujeto a doble o triple tumo, cumplirá, en las jornadas de tarde o noche, horario de la misma duración que el de la jornada de mañana.

Para la aplicación de los descansos que correspondan, entenderá la Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo sobre tumos de trabajo, se establece un horario de trabajo continuado para todo el personal de esta Empresa de 7 horas diarias en jornada de lunes a viernes, iniciándose el trabajo a las 8 y finalizando a las 15 horas.

Además de los establecidos en el calendario laboral oficial, tendrán la consideración de festivos, a los efectos de este Convenio los siguientes días: 1 de Junio, festividad de la Patrona; 24 y 31 de Diciembre, trasladándose de mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, de coincidir en día no laborable. Se establecerían servicios mínimos para los días 24 y 31 de Diciembre.

Todo el personal de la Empresa disfrutará de un periodo de vacaciones durante las fiestas de Navidad, distribuidos en dos turnos, por tiempo de 3 días laborables.

Jornada de verano: Se concreta para todo el personal un horario de verano desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre de 6 horas diarias.

Cuando por necesidades del servicio no se pudieran disfrutar de la mencionada reducción, se acumularán, hasta completar una jornada, que disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el mencionado horario de verano no podrá incrementarse a la reducción horaria las que por cualquier circunstancia posea algún trabajador excepto las contempladas en el artículo 20 apartado l.

Todo el personal que haya cumplido los 60 años de edad y 33 años de servicios, disfrutarán de una reducción en la jornada laboral de 1 hora.

Articulo 18. Guardias.

El personal operario sujeto a guardias de sábados, domingos y festivos, compensará el descanso de dicho día no laborable de la siguiente manera:

Guardia de domingo.

Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre las partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del sueldo base/día más antigüedad.

Guardia de sábado o de festivo.

En estos casos, el trabajador podrá ejercitar una de las opciones siguientes:

a) Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre la partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del sueldo base/día más antigüedad.

b) No descansar, en cuyo caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente al 140% del sueldo base/día más antigüedad.

Todo el personal que durante los días 24 o 31 de Diciembre y hasta las 15,00 horas de los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, que se encuentre de guardia o turno, percibirán una compensación económica de setenta y cinco euros (75 euros), este último párrafo, será aplicable a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. Vacaciones anuales.

El personal al que afecta este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 22 días laborables. Se incrementará a 24 si el trabajador disfrutara de las vacaciones en meses distintos a Julio y Agosto y siempre contemplando las

necesidades del servicio. Se entiende que si al menos cinco días de las vacaciones ha coincidido con algunos de los meses expresados, no tendrá derecho al incremento de los dos días. "El trabajador y Empresa conocerán con dos meses de antelación como mínimo el disfrute de las vacaciones, debiendo estar organizado el turno de vacaciones antes de abril"

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a sufriera internamiento clínico con o sin intervención quirúrgica o enfermedad grave justificada a satisfacción de la Comisión Paritaria y notificada a ésta en el plazo de 48 horas, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiese durado esa enfermedad grave o internamiento.

En el supuesto establecido en el párrafo anterior, las vacaciones correspondientes a los días no computados se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, pero sin que pueda rebasar la fecha en que debiera disfrutar las del año siguiente.

Cumplidos los 25 años de servicio, serán incrementadas las vacaciones en un día laborables obre los veintidós, por cada año deservicio que sobrepase, hasta alcanzar el límite de veintisiete días laborables, o veintinueve de haber disfrutado las vacaciones en meses distintos a Julio o Agosto.

Articulo 20. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación y presentando los debidos justificantes, podrá disfrutar de las siguientes licencias con derecho a retribución total:

A) Veinte días naturales por matrimonio.

B) Hasta cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, contándose el día del suceso y los consecutivos.

C) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, prorrogables a dos días más si hubiese que desplazarse fuera de la provincia de Cádiz, contándose el día del suceso y los consecutivos. La gravedad será evaluada por la Comisión Paritaria en caso de discrepancia. Para el caso de que el trabajador haga uso de este apartado en el transcurso de un año, para sucesivas aplicaciones, entenderá la Comisión Paritaria.

D) Cuatro días laborales en caso de alumbramiento de la esposa, prorrogables a dos más si hubiese que desplazarse fuera de la provincia de Cádiz.

E) Un día por traslado del domicilio habitual si coincide en día laborable.

F) Un día por examen final en Centros Oficiales, si coincide con día laborable.

G) Un día por boda de hijo, si coincide con día laborable.

H) Dieciséis semanas por maternidad y veinte por parto múltiple.

I) Una hora de reducción en la jornada diaria, por lactancia de hijo, hasta cumplido un año de nacimiento, que la trabajadora podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso en que ambos trabajen.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

K) Las que correspondan para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

L) En casos no recogidos en este articulo, la Comisión Paritaria podrá decidir sobre los mismos.

De la vigilancia del cumplimiento del presente artículo, así como del control de las causas que originen tales licencias, entenderá la Comisión Paritaria.

Artículo 21. Licencias no retribuidas.

Tendrán derecho aquellos trabajadores fijos de plantilla que lo soliciten, con quince días de anticipación, por causas justificadas. Se concederán, por una sola vez al año y con una duración máxima de 30 días, no dando derecho a retribución alguna. No obstante las condiciones anteriores, se tendrán en cuenta circunstancias de carácter excepcional

Artículo 22. Excedencias.

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no haciéndose precisa la necesidad de plaza vacante para que se produzca la reincorporación.

Artículo 23. Excedencia por hijos pequeños.

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia para el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento. Esta excedencia tiene las siguientes características:

-No puede ser superior a tres años.

-Hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia.

-Durante el periodo de excedencia se le computará al trabajador el tiempo de la misma a efectos de antigüedad.

- Para lo no previsto en éste artículo se tomará como referencia lo que al respecto dice el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 46.

Artículo 24. Reducción de jornada.

Los trabajadores que tienen algún hijo menor a 6 años tienen derecho a una disminución de la jornada de trabajo. Esta disminución será de un tercio como mínimo y la mitad como máximo de la jornada normal, con la reducción proporcional de todos los conceptos salariales.

En casos excepcionales y previo informe de la Comisión Paritaria, cualquier trabajador podrá obtener una reducción de jornada de hasta tres horas. Estos acuerdos tendrán una duración mínima de un año y se podrá prorrogar sucesivamente si el trabajador y empresa lo acuerdan.

Título VIII. Régimen económico

Artículo 25. Salario base.

Es el que figura relacionado en el anexo I y que corresponde a una prestación de trabajo, conforme a un rendimiento mensual normal, durante la jornada convenida.

Artículo 26. Antigüedad.

a) Se conserva el régimen de antigüedad consistente en e! 5% del haber base para los bienios y quinquenios. Se devengarán dos bienios como máximo y el número de quinquenios de antigüedad en la Empresa no tendrá otro límite que el de la edad del trabajador, cesando de devengarlos en todo caso al cumplir los 65 años de edad.

b) Como compensación a los servicios prestados al cumplir los 20 años de antigüedad, se tendrá derecho a un quinquenio graciable, que será acumulado a los anteriores.

e) Se mantiene el premio de vinculación que se fija en 66,25 euros anuales y que se devengará cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

Se devengará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad de salario base más la antigüedad.

Dichas pagas serán abonadas juntamente con la ordinaria del mes inmediata mente anterior.

A las referidas pagas tendrán derecho tanto el personal fijo, como el eventual o interino en función al tiempo trabajado, en el primer semestre para las de Marzo y Junio y el segundo semestre para las de Septiembre y Diciembre.

Artículo 28. Plus convenio.

El plus convenio se fija en cantidad equivalente al 24% del salario base más antigüedad que recibirá cada empleado en 12 mensualidades ordinarias.

Artículo 29. Pago de la nomina.

Las nóminas serán abonadas antes del último día hábil de cada mes.

Se establece un anticipo lineal mensual de 300,00 euros, que será abonado los días 10 de cada mes o el anterior día hábil si aquél coincidiese en sábado, domingo o festivo.

Artículo 30. Plus extrasalarial.

La Empresa concede un Plus Extrasalarial no consolidable, pagadero junto a la nómina del mes de Abril, de cada ejercicio en curso, y a repartir en partes iguales entre todos los trabajadores tomando como base para el cálculo del mismo, el 3,25% de la suma de los conceptos básicos a inicios de cada ejercicio extrapolado al ejercicio en curso completo.

Al ser este concepto devengado en el ejercicio en curso, su pago se entiende a cuenta en función del tiempo trabajado durante el año.

Artículo 31. Consumo de agua.

Todo el personal, activo y jubilados/as de Aguas de Cádiz S.A., tendrá derecho a suministro de agua para Uso Doméstico propio, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Personal en activo con contador individual y residencia en Cádiz capital. La Empresa le abonará el recibo. (Agua, saneamiento y depuración).

2. Personal en activo con residencia fuera de Cádiz capital, o personal en activo con contador de comunidad y residencia en Cádiz capital.

Será compensado con la cantidad de 30,00 Euros mensuales. Dicha cantidad será revisada mientras el trabajador se encuentre en activo en el mismo porcentaje de subida o bajada que experimenten las tarifas de agua, saneamiento y depuración vigentes en cada momento para usos domésticos en el Término Municipal de

Cádiz, y actualizada en el mismo mes que se produzca la incidencia.

La Empresa, en el momento del cese del trabajador por jubilación o invalidez, y como compensación definitiva por el concepto de Consumo de Agua, abonará al trabajador junto con su liquidación una cantidad consistente en multiplicar por 15 años la cifra que en ese momento esté determinada en el Convenio Colectivo.

3.- Personal jubilado con contador individual y residencia en Cádiz capital. La Empresa le abonará el recibo (agua, saneamiento y depuración) mientras conserve la modalidad de contador individual.

En caso de fallecimiento, la viuda/o conservará este beneficio mientras no contraiga nuevas nupcias. Tanto el derecho del titular como el de su viuda/o se extinguirán si pasara a la modalidad de contador en Régimen de Comunidad o cambiara su domicilio fuera de Cádiz capital.

En cuanto a los derechos de contratación se actuará según los siguientes criterios: El personal activo y jubilado que se encuentre en la necesidad de efectuar la contratación del servicio de Agua y Saneamiento en su domicilio habitual, abonará por todos los derechos de contratación y acometida establecidos en la actualidad y los que pudieran establecerse en el futuro a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas, la cantidad total de 3,01 Euros.

Para el caso de que el domicilio habitual del contratante se encontrara fuera del Término Municipal de Cádiz, la empresa abonará la diferencia entre los 3,01 Euros y el equivalente de aplicar la tarifa vigente en AGUAS DE CÁDIZ, S.A, a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas.

Lo establecido en los párrafos anteriores relativo al abono de los derechos de contratación y acometidas, no será aplicable al personal jubilado o en caso de fallecimiento a sus viudas/os en los casos en que se hallan indemnizado las cantidades referidas en los apartado 2 de éste artículo.

Asimismo, el personal activo y jubilado procedente de los extinguidos SMAES, que se encuentre en la necesidad de contratar los servicios de electricidad en su domicilio habitual, abonará por todos los derechos de contratación establecidos en la actualidad y los que pudieran establecerse en e! futuro a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas, !a cantidad total de 3,01 Euros, siendo la diferencia entre esta cantidad y el valor real de la contratación por cuenta de AGUAS DE CÁDIZ, S.A.

Para el caso de que el domicilio habitual del contratante se encontrara fuera del Término Municipal de Cádiz, la empresa abonará (al personal procedente de los extinguidos SMAES) la diferencia entre las 3,01 Euros y el equivalente de aplicar la tarifa vigente en el Término Municipal de Cádiz, siempre que ésta sea en zona urbana, exceptuando las cantidades correspondientes a fianzas que

serán en todos los casos por cuenta del trabajador.

Si la contratación de cualquiera de estos servicios (agua y/o electricidad) se debe a un cambio de entidad suministradora será la Empresa quien determinará si procede la concesión de éste beneficio.

En ningún caso la Empresa abonará una nueva contratación de suministro de Agua o Electricidad si no han transcurridos dos años desde la última contratación realizada.

Artículo 32. Complementos salariales. Complemento personal.

Retribuye el compromiso de los trabajadores de Aguas de Cádiz, S.A., en la constante especialización y puesta al día, mejorando su formación técnica y práctica, Tiene igual cantidad retributiva para todos los trabajadores y sus valores anuales serán abonados por doceavas partes en cada una de las pagas de cada mes,

Complemento de puesto de trabajo.

Compensa las especiales características de jornada laboral, horario, turnicidad y funciones que sean clasificadas como penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres y no
exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aún empleando los
adecuados medios de protección, prevención o tiempo de exposición al riesgo.

Otros complementos.

Retribuye las condiciones personales individuales derivadas de la regularización de salarios efectuadas en el año 1.997 y no incluidos en los complementos referidos anteriormente. Dichos valores individuales y personales no serán incrementados durante la vigencia del presente convenio, ni en los sucesivos.

Quebranto.

Con naturaleza de indemnización o suplido, se establece el importe mensual para los puestos de trabajo de Cobradores, en 75,00 euros, por mes y trabajador.

Conducción.

Retribuye la conducción y manejo de vehículos de la Empresa con carácter habitual, además del cuidado, limpieza y mantenimiento del mismo. No tendrá carácter
fijo, ni creará derecho adquirido alguno.

Queda establecido en 81,00 euros que se abonarán mensualmente, Para

conductores habituales de vehículos que precisen carné clase "C" o "D", su retribución
será de 94,00 euros mensuales.

Artículo 33. Trabajo nocturno.

El personal que, no estando sujeto a triple tumo, preste sus servicios en horario comprendido entre las 22 horas de un día y las 8 horas del siguiente, percibirá un suplemento de remuneración equivalente al 25% del sueldo base, con la siguiente regulación:

a) Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese hasta cuatro horas, se abonará el suplemento exclusivamente sobre las horas trabajadas.

b) Si el tiempo trabajado excediese de cuatro horas, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Artículo 34. Plus de llamada.

El trabajador que fuese requerido por la empresa en horas de descanso, sin estar preavisado, tendrá derecho a percibir un mínimo de 3 horas extras, siempre que el trabajo realizado fuese de menor o igual duración. Si el trabajo durase más de 3 horas,
percibirá el importe correspondiente a las horas extras efectivamente trabajadas.

Artículo 35. Indemnización por desplazamiento en vehículo propio.

El trabajador que haya convenido con la Empresa realizar los desplazamientos por servicio en la localidad con vehículo propiedad de aquél, percibirá una compensación económica de 0,30 euros por Km. recorrido.

El personal de la sección de lecturas que desarrolla su trabajo permanentemente fuera de las oficinas, percibirá la cantidad de 22,55 euros por mes trabajado.

Artículo 36. Dietas y desplazamiento.

El empleado que por necesidades de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la ciudad de Cádiz, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

*Jefes y Técnicos Superiores y asimilados 50,00 euros/día.

*Resto del personal 47,00euros/día.

Se devengará dieta completa si el desplazan lento de jornada comprendiera las horas habituales de almuerzo y cena; si sólo coincide con una de las dos comidas, se
devengará media dieta.

Cuando se realice desplazamiento con personal de mayor categoría se tendrá derecho a percibir la cuantía correspondiente a éste.

El desplazamiento será compensado con el precio de 0,30euros/Km, o lo que al respecto se estipule en la reglamentación vigente, si se realiza en vehículo propio. En
caso de utilizar los habituales medios de transporte colectivos, la gestión y el pago del
mismo se harán por parte de la Empresa.

Si el desplazamiento obligare a pernoctar fuera de Cádiz, igualmente la gestión y pago del alojamiento se hará por parte de la Empresa.

Todo el personal que, por necesidades del servicio, prolongue la jornada percibirá en concepto de dieta 12,02 euros, siempre que la prolongación se prevea sea
superior a las dos horas,

Artículo 37. Gratificación patrona.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, además de las gratificaciones extraordinarias actualmente vigentes y con motivo de la celebración del día de la Patrona, cuya fiesta laboral se disfrutará el día 1 de Junio, una gratificación que se fija en 165,00 euros en el 2006, 185,00 euros en el 2007 y de 200,00 euros en el 2008, igual para todos los trabajadores.

Artículo 38. Premio de fidelidad.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto al cumplir los 20 años de antigüedad en la Empresa, la cantidad de 600,00
euros.

Tendrán derecho a percibir este premio los herederos de los trabajadores cuyo contrato
se extinga por su fallecimiento, siempre que éste tuviera lugar dentro del año natural en
el que se devengaría tal premio.

Titulo IX. Régimen asistencial.

Artículo 39. Jubilación.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos para acceder a !a pensión de jubilación,

excepto para aquellos trabajadores que tengan reconocida en sus documentos privados una edad inferior a esta y no estén adheridos al Plan de Pensiones de Empleo promovido por la empresa.

Todos los trabajadores adscritos al Plan de Pensiones de Empleo de ACASA, cumplidos los 60 años de edad, y desde que la Seguridad Social le permita la jubilación,
podrán solicitar a la Dirección de la Empresa anticipar la baja en la misma. La Empresa estudiará la solicitud tendente a satisfacer ambas partes. En caso de no alcanzarse acuerdo que satisfaga ambas partes, el trabajador se jubilará según lo dispuesto en el Plan de Pensiones de Empleo de ACASA.

Artículo 40. Ayudas sociales.

A) Los empleados y pensionistas que tengan hijos con deficiencias físicas o psíquicas
a su cargo y que estén así calificados por la Autoridad Administrativa competente, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 165,28 euros mensuales. En caso de fallecimiento del beneficiario se mantendrá la ayuda a favor del huérfano.

B) Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán las siguientes ayudas por estudios de sus hijos y hasta la edad máxima de 25 años:

	Año 2006	Año 2.007	Año2.008
Estudios hasta Secundaria 1º Ciclo	206,04euros./hijo	216,34 euros./hijo	227,16 euros./hijo
Estudios Secundaria 2ºCiclo, Bachillerato, 1º y 2º y FP o similar	241.55 euros./hijo	253,63 euros./hijo	266,31 euros./hijo
Estudios Universi1arios	277,08euros./hijo	290,94euros./hijo	305,49 euros./hijo

En los casos en que estas ayudas no correspondan a estudios de enseñanza obligatoria, el trabajador deberá acreditar documentalmente la matriculación en algún
centro oficial o reconocido legalmente antes del 20 de Noviembre del año en curso. Si
ello no hubiese sido realizado, el importe abonado se deducirá de la nómina del citado
mes de Noviembre.

En casos extraordinarios, la Comisión Paritaria decidirá.

C) Todo trabajador percibirá la cantidad de 265,00 euros. Por cada hijo nacido vivo. Este
derecho será ejercido, alternativamente, por el padre o la madre, si ambos fuesen trabajadores de AGUAS DE CÁDIZ. S.A.

D) El personal fijo de plantilla que se encuentre en una necesidad económica debida
mente justificada, podrá solicitar de la Empresa anticipos reintegrables hasta un máximo de 3.000 euros, y siempre de acuerdo con el Reglamento de Anticipos que se
acompaña como anexo III.

Se dota el fondo de anticipos, para la vigencia del presente convenio, en la cuantía de 72.000,00 euros anuales.

E) La Empresa asegurará de las contingencias de muerte e invalidez en los términos y con las cuantías mínimas que se recogen a continuación, y sólo para el personal que no se haya acogido al plan de pensiones de empleo que la empresa promueve;

Invalidez Permanente, Total o Absoluto	12.000,00 euros.
Gran invalidez	12.000,00 euros.
Fallecimiento	12.000,00 euros
Muerte por accidente	24.000,00 euros
Muerte por accidente de circulación	36.000,00 euros

F) En cuanto a la ayuda socio-cultural, cuya cuantía será administrada por el Grupo de Empresa SMAE, se estará a lo dispuesto en el documento que recoge el reparto de la cantidad total según se acuerde cada año, de cuyo acuerdo se facilitará documento al Comité de los Trabajadores.

G) Las viudas/os del personal de AGUAS DE CÁDIZ, S.A., en tanto no contraigan nuevas nupcias, así como los hijos deficientes si se diera el caso de orfandad, disfrutarán de los beneficios recogidos en el Artículo 31 de este Convenio, en lo que a consumo de agua se refiere, siempre que el titular del derecho no haya sido indemnizado según lo establecido en el artículo 31 apartado 2.

H) Todo trabajador en situación de I.L.T., sea cual sea la casualidad de la misma, tendrá derecho a que la empresa le complemente hasta el 100 % de las retribuciones del mes anterior, excluyendo las horas extraordinarias y los conceptos de vencimiento periódicos superior al mensual desde el primer día de baja.

La Comisión Paritaria definida en el Artículo 3 del presente Convenio, se reunirá mensualmente con la finalidad de aplicar exclusivamente la legislación vigente a la vista de los antecedentes que puedan concurrir en determinados casos.

I) Se establece, con carácter general para todos los trabajadores, una ayuda de estudios consistente en el 50% de los gastos de matrícula y libros de texto, hasta un máximo de 350,00 euros.

Para obtener dicha ayuda, será imprescindible la adecuación de los estudios a las actividades propias de la Empresa y el superar, como mínimo, el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado, además de haberlo comunicado a la Empresa con la debida antelación.

Para los trabajadores inscritos en los Cursos del Programa de Educación Permanente de Adultos de la Junta de Andalucía, se estará a lo que disponga la Comisión Paritaria.

J) Asistencia médica privada: Para todos los trabajadores, la Empresa crea una póliza médica privada o seguro médico privado y que se refiera exclusivamente al trabajador de Aguas de Cádiz. Dicha póliza o seguro, ha de cubrir la totalidad de especialidades médicas y quirúrgicas, incluida la atención odontológica, así como la hospitalización si fuere necesario. También se podrá acoger a dicha póliza o seguro la unidad familiar del trabajador, siempre a cargo del mismo, este apartado será aplicable a partir del 1 de junio de 2006.

Artículo 41. Ayuda de vivienda.

La empresa destinará un fondo económico para ayuda de adquisición de primera vivienda, cuya cuantía determinará el Consejo de Administración en cada caso.

Esta cantidad no devengará interés y se concederá conforme a las siguientes condiciones:

a) Ser trabajador fijo de plantilla. Si estuviera sujeto a contratación temporal, podrá solicitarlo si el tiempo que le resta por finalizar el contrato fuese superior al que se fije para reintegrar la ayuda concedida.

b) Acreditar suficientemente a juicio de la Comisión Paritaria, el gasto de adquisición de la vivienda.

c) La cantidad concedida se reintegrará en un plazo que oscilará entre 36 y 60 mensualidades, mediante descuento en nómina, comenzando el mismo a los 2 meses siguientes de haberse hecho efectivo.

La falsedad de los datos o documentación requeridos para acreditar la necesidad de la ayuda, será considerada como falta muy grave.

Las solicitudes de estas ayudas deberán realizarse, como máximo, en un plazo de 6 meses antes o después de la adquisición de la vivienda.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará al personal que se detalla, prendas de trabajo, en las condiciones siguientes:

Personal operario.

Anualmente: Un equipo compuesto de chaquetilla o jersey, un pantalón de verano y otro de invierno, par de zapatos, dos camisas de verano y dos de invierno, y una toalla mediana. La parte superior del equipo, así como las camisas, llevarán el anagrama de la Empresa.

Cada dos años: Prenda de abrigo y ropa de agua.

Otro personal.

Tendrán derecho a prendas de trabajo, aquellos trabajadores que a juicio de la dirección y previo acuerdo con la Comisión Paritaria se determine.

Uso de las prendas de trabajo.

Con carácter general se establece la obligatoriedad del uso de las prendas de trabajo durante la jornada laboral, debiendo utilizar al completo, todas ellas y conservarlas en debidas condiciones de pulcritud, sin introducir modificación alguna en las mismas.

Queda terminantemente prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las prendas de trabajo son siempre propiedad de la Empresa y deberán ser entregadas por el personal cada vez que se sustituyan por unas nuevas.

Se repondrán prendas de trabajo, aún fuera de la norma general, cuando se compruebe gran deterioro justificado por el uso.

Aunque la elección de las prendas de trabajo es responsabilidad de la empresa, tanto ésta como el comité de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral. Se creará una comisión compuesta por el Gerente y dos miembros más en representación de la empresa, dos miembros del comité de los trabajadores y uno de entre los representantes de los trabajadores en el comité de seguridad y salud, para el estudio y propuesta de la elección de las mencionadas prendas de trabajo. La presidencia de dicha comisión la ostentará el Gerente de la empresa o persona delegada, poseyendo ésta en caso de no acuerdo voto de calidad.

Tanto las prendas de invierno como las de verano correspondiente a cada año, serán determinadas antes del 31 de enero de cada año, y entregadas antes del 30 de abril.

Titulo X. Seguridad y salud laboral.

Artículo. 43. Principio general.

Los firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de 1.995 y los Reglamentos que la desarrollen, así como los artículos 19 y 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de !os Trabajadores; siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

Artículo 44. Comité de seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido a la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 45. Obligaciones de los trabajadores en la seguridad e higiene.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y material que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños. Asimismo deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se les entreguen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

Artículo 46. Obligaciones del personal directivo, técnico y de los mandos intermedios.

Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se anuncian en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá, en el supuesto de que se les notifique un accidente o riesgo que se produzca, disponer, el mando intermedio correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos informando de las actuaciones al jefe inmediato y al Comité de Seguridad y Salud.

Titulo XI. Representación laboral y acción sindical.

Artículo 47. Legitimación.

El Comité de Empresa, Delegado de Personal, son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo, sin perjuicio de Jo preceptuado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referido a las representaciones sindicales.

Articulo 48. Competencias.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán las siguientes

competencias:

1.) Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1) Sobre la evolución económica general de la Empresa, cuando se solicite.

1.2) Expediente de nuevas tarifas de agua.

1.3) Anualmente, balance, cuentas de resultados y memoria.

1.4) Evolución probable de empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.

1.5) Cuando se solicite por el Comité sobre:

1.5.1 Índice de absentismos y sus causas.

1.5.2 Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.

Estudios sobre la prevención de los mismos.

1.6) Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.

1.7) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

2.) Se le solicitarán al Comité o Delegados de Personal que emita informe de manera previa, en el plazo de 15 días sobre las cuestiones siguientes:

2.1) Reestructuración de plantilla.

2.2) Modificación de !a jornada u horario de trabajo.

2.3) Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4) Planes de formación.

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

2.6) Establecimiento de trabajo a turnos.

2.7) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

2.8) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3.) Ejercer una actuación de:

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

3.2) Participar en la gestión de obras sociales.

3.3) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de Seguridad y Salud Laboral.

4.) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

5.) Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.

6.) Podrá proponer a la Empresa, con carácter general, cuántas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, y resolución de conflictos.

Artículo 49. Garantías.

1.) Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, en su caso, los Delegados de Personal, dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial. Pudiendo acumular, en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa suscrito por acta en cada mandato correspondiente y comunicándolo a la Empresa semestralmente.

2.) Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios en cada Centro de Trabajo.

3.) Dispondrán de un local dentro de la Empresa, para sus reuniones, así como para atender las consultas y/o reclamaciones de sus representados.

4.) Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva.

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

6.) Serán considerados desplazamientos, como Comisión de Servicio los que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la Empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así Jo estima la Dirección de la

Empresa.

7.) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los 2 años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación,

Artículo 50. Asambleas.

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

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

3.) El lugar de la reunión será el centro de trabajo, y fuera de la jornada de trabajo: no obstante se reconoce el derecho al Comité de Empresa o Delegados de Personal para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 12 horas anuales y con una duración de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 51. Secciones sindicales.

1.) Los trabajadores afectados por este Convenio y que están afiliados a una Central Sindical legalmente establecida, tendrán derecho a constituirse en secciones sindicales
de Empresa, en representación de los intereses de sus afiliados.

2.) Las secciones sindicales podrán difundir en los Centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de interés para sus afiliados, debiendo la Empresa facilitarles un tablón de anuncios para dichos menesteres, así como para las manifestaciones de sus responsables en orden a los intereses de sus afiliados.

3.) Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a que la Empresa les descuente en su recibo de salario la cuota de la Central Sindical a la que están afiliados, debiendo por ello solicitarlo por escrito con un mes de antelación, debiendo ésta ser depositada mensualmente en la cuenta que al

efecto les indique dicha Central Sindical.

Capitulo XII. Premios. Faltas y sanciones

Capítulo I. Premios

Artículo 52. Norma general.

Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa procurará establecer los correspondientes premios que serán otorgados individualmente o por grupos.

Se procurará ponderar las circunstancias de cada caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue alguno a quién no sea acreedor de él.

Artículo 53. Actos dignos de premios.

Los actos realizados por el trabajador y que consideren dignos de premios, serán los
siguientes:

* Actos meritorios.

* Espíritu de Servicio.

* Afán de superación profesional.

*Actos meritorios: Son aquéllos cuya realización implica una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anormalidad en bien del servicio.

En el caso anteriormente citado se considerarán como circunstancias que aumenten el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios y la notable inferioridad en que se hallare para realizarlo o cualquiera otra causa semejante.

*Espíritu de servicio: Consiste en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros de trabajo, subordinando su comodidad o incluso sus intereses particulares a estos fines.

* Afán de Superación Profesional: Se entenderá así a la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación de trato de material y utillaje de trabajo y otras motivaciones y conductas.

Articulo 54. Clases de premios.

Se establecen las siguientes clases de premios:

1.) Premios en metálico, hasta 601,01 euros, según los casos.

2.) Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o
salarios.

3.) Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.

4.) Condecoraciones, distintivos y diplomas.

5.) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

6.) Carta de felicitación.

7.) Propuesta a los organismos competentes para recompensar con nombramiento, tales como los de productor ejemplar, medallas de trabajo o previsión y otras distintas.

Artículo 55. Procedimiento.

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la Empresa, mediante expediente contradictorio (con la excepción de las cartas de felicitación),
instruido por su iniciativa o a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo a través
del Comité de Empresa.

A la concesión de los premios se les dará la debida publicidad, para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios deberán constar en el expediente del interesado y se computarán para ascensos y cambios de categoría.

Articulo 56. Aplicación de los premios.

Los premios serán otorgados, sin número o limitación, cuando se trate de actos meritorios.

Cuando se trate de premiar actos que impliquen espíritu de servicio, la recompensa
consistirá en premios en metálico, aumento de las vacaciones, diplomas y otras distinciones.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en viajes de estudios, becas
y premios en metálico.

Las propuestas a los organismos competentes para los nombramientos de productor ejemplar, medalla de trabajo, etc., se formularán mediante propuestas por mayoría del Comité de Empresa, a la que deberán adherirse por escrito tanto la Empresa como el mayor número posible de trabajadores.

Capítulo II: Faltas

Articulo 57. Clases de faltas.

1.) El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en los supuestos
de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de
faltas y sanciones que a continuación se establecen, sin perjuicio de lo que a estos efectos
se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2.) Las faltas cometidas por el personal y derivadas de incumplimientos contractuales,
se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves,
graves y muy graves.

3) Son faltas leves, las siguientes:

a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso),
sin la debida justificación y cometidas durante el periodo de un mes.

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

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si
como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la

Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No atender al público con la diligencia y corrección debida.

f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad, o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

i) Uso incorrecto del uniforme.

4.) Se calificarán faltas graves, las siguientes:

a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

b) Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servido.

e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio: si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

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

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

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

k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como
emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo la ropa de trabajo de la Empresa.

m) Las derivadas de lo previsto en el apartado 3. b) del presente artículo.

n) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre
o habiendo mediado por lo menos la amonestación escrita.

5.) Se considerarán como falta muy graves, las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses, o 20 durante un año.

b) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos deservicio en cualquier lugar.

c) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, del comité de trabajadores y de los delegados sindicales.

e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a 6 años dictada por la autoridad judicial.

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

g) La embriaguez durante el servicio.

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

i) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

j) Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

n) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

ñ) Las derivadas de lo previsto en los apartados 3.c), 3.g), 4.c), 4.g) y 4.j) del presente artículo.

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

Artículo 58. Sanciones.

Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3.) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría y despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Artículo 59. Procedimiento sancionador.

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se escuche al interesado.

Para la imposición de sanción por falta grave y muy grave, se requerirá la tramitación previa de Expediente Disciplinario.

No obstante, en casos excepcionales y como medida de cautela, 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.

El expediente disciplinario constará de 3 fases básicas: Incoación, Instrucción y Resolución, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1.) La Incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenado por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.

2.) En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor, notificándoselo al trabajador expedientado. En ningún caso el Instructor podrá ser la persona que denuncie la falta. El nombramiento del Instructor deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría superior al expedientado.

3.) El Instructor está facultado para realizar las prácticas de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos que motivan el expediente. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargo en el que se reseñará con precisión lo que contra él aparezca, a tenor de las actuaciones practicadas.

4.) El expedientado tendrá un plazo de 10 días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes en su defensa.

5.) Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el Instructor admitirá y aprobará la práctica de cuantías pruebas estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6.) Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente al Comité de Empresa, que remitirá informe escrito en el plazo máximo de 6 días naturales, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

7.) Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta contendrá una exposición breve y precisa de los hechos, con reseña del resultado de las pruebas, normas legales de aplicación y calificación de los hechos.

8.) La Dirección de la Empresa, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará al interesado por escrito.

Artículo 60. Notificación.

Las notificaciones se efectuarán conforme a la legalidad vigente.

Artículo 61. Cancelación.

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes de personal. No obstante lo anterior, se cancelarán al año las leves, a los 3 años las graves y a los 5 años las muy graves, todas ellas en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento.

Los plazos, a estos efectos, empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido notificada la sanción.

Articulo 62. Prescripción.

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

Titulo XIII. Representación en el consejo de administración.

Artículo 63. Representación en el consejo de administración.

El personal de la Empresa, estará representado en las Sesiones del Consejo de Administración de AGUAS DE CÁDIZ, S.A., por un miembro del Comité de Empresa, designado por el Pleno del Comité, que tendrá derecho a voz, pero no a voto. Este asistirá previa citación por el Secretario del Consejo de Administración a las sesiones en las que se trate temas de personal.

Clausulas adicionales.

Clausula adicional primera (salvaguardia salarial).

En caso de que el IPC real supere al previsto por el Gobierno, se procederá a revisar los conceptos básicos por la diferencia resultante entre ambas magnitudes (IPC real- IPC previsto).

En caso de que el IPC real fuera inferior al previsto por el Gobierno no se procederá a la revisión.

Lo expuesto en este apartado se refiere a los ejercicios (2.006/2.007/2.008).

Clausula adicional segunda.

Se procede a dejar sin efecto todas aquellas condiciones y artículos de la Ordenanza de Trabajo de 23 de Febrero de 1.972 para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua que se

opongan o contradigan al presente Convenio Colectivo de Trabajo. Como derecho supletorio, y exclusivamente para Jo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de 23 de Febrero de 1.972, y demás disposiciones legales vigentes.

Clausula adicional tercera.

Las alusiones que en el presente Convenio se hace al cónyuge serán asimilables, en todos los sentidos, a parejas debidamente legalizada en conformidad con la normativa vigente en cada momento.

Clausula adicional cuarta.

Para el año 2006, 2007 y 2008 se aplicará un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno más 1,00 punto sobre los Conceptos Básicos. Se aclara que los
Conceptos Básicos se refieren a:

- Sueldo.

- Paga Extra.

- Antigüedad.

- Premio de Vinculación.

- Plus Convenio.

- Complemento Personal.

Clausula adicional quinta.

Para el año 2006, 2007 y 2008, se incrementará el IPC previsto por el Gobierno al Complemento por Puesto de Trabajo.

Clausula adicional sexta.

Se acuerda el estudio de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), en un máximo de 6 meses desde la firma del Convenio Colectivo, con el compromiso a solicitar y acatar dictamen del servicio de arbitraje laboral por ambas partes (Empresa y Comité), si existieran discrepancias. De dicho estudio, dentro del régimen económico que resulte, se producirá la equiparación de salarios para todo el personal, con efectividad a partir del 1 de enero de 2008, sin que suponga aumento de la masa salarial una vez llegado al acuerdo en la RPT.

Clausulas finales.

La Empresa queda obligada a respetar los acuerdos particulares y colectivos del personal procedente de los extinguidos SMAES, de acuerdo con los documentos expedidos al efecto con fecha 24 de Abril y 28 de Marzo del corriente año mi! novecientos noventa y cinco, respectivamente. En cuanto al apartado de Jubilación, se sustituye por los acuerdos especificados en el Documento de Transformación para la Exteriorización de los Compromisos por Pensiones, para el personal adherido al plan de jubilación de empleo promovido por la empresa.

EL DIRECTOR GERENTE: D. AURELIO VELEZ CANZOBRE.

EL PRESIDENTE DEL COMITE: D.JOSE BAC PADILLA.

EL DIRECTOR DE ORGANIZACION: D. JUAN MIGUEL NUÑEZ ORIHUELA.

EL SECRETARIO DEL COMITE: D. ELOY DE LA CRUZ CAMPOS ASTORGA.

EL DIRECTORECONOMICO-FINANCIERO: D. EMILIOGARCIAGONZALEZ-BETES.

EL VOCAL DEL COMITE: D. ANTONIO MARTINEZ VARGAS.

EL JEFE DE PERSONAL: D. JOSE MARIA MACIAS DIAZ.

EL VOCAL DEL COMITE: D. RUBEN BUSTELO CAMPOS.

#*1*#

#*2*#

Anexo II. Reglamento de anticipos

Por la Empresa AGUAS DE CÁDIZ, S.A., conforme a lo dispuesto en el actual Convenio Colectivo, se concederán al personal anticipos reintegrables de acuerdo con las siguientes normas:

I) El anticipo es un adelanto reintegrable sobre el sueldo sin devengo de interés alguno y se concederá a los empleados fijos de plantilla.

II) Su finalidad consiste en atender necesidades perentorias plenamente justificadas a juicio de la Comisión, que estará integrada por el Director Económico-Financiero, el
Jefe de Administración de Personal y un miembro del Comité de Empresa.

III) Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

1. Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto del personal como de los familiares a su cargo.

2. Circunstancias críticas familiares.

3. Siniestros que causen daño en la vivienda o en los bienes de uso necesario del empleado.

4,- Cualquier otra situación que justifique la atención de una necesidad perentoria.

5.- Otras necesidades diversas no previstas.

IV) La amortización se efectuará descontada en nómina, en 24 plazos mensuales iguales, el primero de los cuales se realizará en el mismo mes en que el interesado haya percibido el anticipo. A petición del interesado, se podrán descontar los anticipos de las pagas extraordinarias, en cuyo caso, la amortización se efectuará en 32 plazos iguales. Igualmente y por interés del empleado, se podrán acortar los anteriores plazos que se entienden como máximos.

V) Nadie podrá solicitar nuevo anticipo reintegrable mientras no hayan transcurrido 60
días naturales desde la liquidación del anterior.

VI) Deberán justificarse plenamente los motivos por los que se soliciten los anticipos, así como las correspondientes necesidades, cuya apreciación queda a juicio de la Comisión, la cual se reserva el derecho de realizar cuántas averiguaciones estime oportunas como, igualmente, exigir la documentación que considere necesaria.

VII) Para la aplicación del fondo a las solicitudes presentadas, éstas se atenderán por el siguiente orden de preferencia:

1) Casos de fuerza mayor.

2) Historial anterior de anticipos del solicitante.

3) Orden de recepción de solicitudes.

4) Antigüedad en la plantilla.

La Comisión, que gestionará el fondo dotado al efecto, se reunirá mensual mente los días 10, o el siguiente día hábil si aquél fuese festivo.

Se fija como fecha tope máxima de recepción de solicitudes los días 9 de cada mes.

Acuerdo anexo al convenio colectivo

Acuerdos entre la Dirección-Gerencia y Comité de Trabajadores de Aguas de

Cádiz aplicable durante los años 2006 a 2008.

En Cádiz y en las instalaciones de la Empresa Aguas de Cádiz S.A., cuando son las 13:00 horas del día 30 de mayo de 2006 se reúnen las siguientes personas:

En representación de la Empresa.

D. Aurelio Vélez Canzobre: Director Gerente.

D. Juan Miguel Núñez Orihuela: Director de Organización.

D. Emilio García González Betes: Director Económico-Financiero.

D. José María Macías Díaz: Jefe de Personal.

En representación de los trabajadores.

D. José Bac Padilla: Presidente del Comité.

D. Eloy De la Cruz Campos Astorga: Secretario del Comité.

D. Antonio Martínez Vargas.

D. Rubén Bustelo Campos.

D. Tomas Sánchez Domingo.

Orden del día.

1º. Días Optativos.

2º. Horarios de Semana Santa y Carnaval.

3º. Vacaciones por “puentes”.

4º. Ampliación del ámbito personal.

1º. Días Optativos.

Se acuerda conceder tres días optativos para todo el personal que lo solicite. En cualquier caso se contemplaran las necesidades del servicio, se solicitará con al menos tres días de antelación y no se podrán acumular a los días de vacaciones.

2º. Horario de Semana Santa y Carnaval.

Se acuerda la reducción de jornada en dos horas en las semanas de Carnaval y Semana Santa, el horario de entrada será 1 hora después y el de salida 1 hora antes, de lunes a miércoles en Semana Santa y de martes a viernes en Carnaval,

podrá ser extensivo al resto de los días de ambas semanas para el personal que tenga que prestar servicio, siempre que las necesidades del mismo así lo permitan y previa autorización de los Jefes de Servicio respectivos.

Para ello no se podrá acumular ésta reducción de jornada a las horas de compensación que posee el personal que, por acuerdo establecido en su día por el Plan de Pensiones ACASA ya disfrutan. Es decir el trabajador afectado que cumplido 60 años y que disfruta del Plan de Pensiones de una hora de reducción no podrá sumar esta a las que se conceden en Semana Santa y Carnaval y así sucesivamente para los que cumplan, o haya cumplido los 61, 62, 63,64 y 65 años. Para el personal sujeto a turno, será el Jefe de Servicio el que establecerá la compensación y organización horaria.

3º. Vacaciones por "puentes".

La Empresa concede dos de los puentes que se den cada año. Se establecerán servicios mínimos en las dependencias que la Dirección de la Empresa vea oportuno. El personal que por estar de servicio no haya podido disfrutar algún puente podrá hacerlo otro
día a elección de éste y siempre contemplando las necesidades del servicio, no obstante las fiestas nacionales, autonómicas o locales que tengan carácter de no laborables y que no se puedan disfrutar por coincidir en día sábado, podrán ser trasladadas a las fechas de posibles puentes siempre de mutuo acuerdo entre Empresa y Comité.

4º. Ampliación del ámbito personal.

El personal que ocupe un puesto de trabajo con responsabilidad igual o superior a Jefe de Departamento según la clasificación establecida en el TITULO IV del Convenio Colectivo, podrá pactar con la Dirección de la Empresa condiciones particulares, laborales o económicas, siempre ligadas al desempeño de los mencionados puestos de trabajo, y con conocimiento del Comité de Trabajadores.

EL DIRECTOR GERENTE: D. AURELIO VELEZ CANZOBRE.

EL PRESIDENTE DEL COMITE: D. JOSE BAC PADILLA.

EL DIRECTOR DE ORGANIZACION: D. JUAN MIGUEL NUÑEZ ORIHUELA.

EL SECRETARIO DEL COMITE: D. ELOY DE LA CRUZ CAMPOS ASTORGA.

EL DIRECTOR ECONOMICO-FINANCIERO: D. EMILIO GARCIA GONZALEZBETES.

EL VOCAL DEL COMITE: D. ANTONIO MARTINEZ VARGAS.

EL JEFE DE PERSONAL: D. JOSE MARIA MACIAS DIAZ.

EL VOCAL DEL COMITE: D. RUBEN BUSTELO CAMPOS.

EL VOCAL DEL COMITE: D. TOMAS SANCHEZ DOMINGO.