CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANCOMUNADA DEL ALJARAFE, S.A

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A., ALJARAFESA (Código 4104542), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A., ALJARAFESA, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

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

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes la copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la

representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad con los artículos 32.3, 48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 6 de agosto de 2009.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

En Tomares, siendo las 14.00 horas del día 18 de junio de 2009, se celebra reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para regular las relaciones laborales de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (ALJARAFESA) y sus trabajadores, con la asistencia de los señores relacionados, en la representación que a cada uno le corresponde, quienes comparecen en virtud de la citación realizada, actuando como Presidente don Ángel Maya Sánchez, y como Secretario don Félix Ríos Villegas.

Por parte del Sr. Presidente se indica que es objeto de esta reunión la de aprobar el texto definitivo del nuevo Convenio Colectivo, y cuya vigencia será desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, una vez que han quedado concluidas las negociaciones sobre su contenido y texto.

Por la parte social:

Don Ángel Maya Sánchez (UGT).

Don Ángel Cárdenas Feria.

Doña Francisca Garzón Garzón.

Don Manuel García Mora.

Por la Empresa:

Don José Félix Ríos Villegas.

Don Fernando Erostarbe Ballesteros.

Don José María Cáceres Expósito.

Doña Carolina Moreno Alonso.

El Sr. Secretario da lectura del texto articulado del referido Convenio Colectivo, así como la tabla salarial y de antigüedad anexas, todo ello redactado en virtud de los acuerdos entre ambas partes que conforman esta Mesa Negociadora, y conforme a las negociaciones habidas.

Señala que dicho texto y sus anexos es el que ha sido sometido a la Asamblea de los trabajadores celebrada el pasado día 12 de Junio, la cual la ha aprobado por mayoría.

Constatándose por los asistentes que el contenido del citado texto del Convenio Colectivo y sus documentos anexos se corresponden a lo conveniado en el curso de las negociaciones, se adoptaron los siguientes acuerdos:

1.—Aprobar el texto articulado del Convenio Colectivo entre ALJARAFESA y sus trabajadores para los años 2009 a 2011, con la tabla salarial y de antigüedad, y demás Anexos que forman parte del mismo, firmando todo ello en prueba de conformidad.

2.—Remitir este acuerdo y copia del texto articulado del Convenio y sus Anexos a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, interesando de la misma que, una vez registrado, remita al CEMAC para su depósito y publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia (BOP) a los efectos legales inentes.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se procede por los asisntes a la rúbrica de la presente Acta final y de los documentos citados, levantándose la sesión por la Presidencia una vez finalizado el acto, siendo las 14.30 horas.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA MANCOMUNADA DEL ALJARAFE, S.A. (ALJARAFESA) Y SUS TRABAJADORES

Título Primero. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Objetivo Y Funcional

El presente Convenio Colectivo, concertado entre los representantes legales de los trabajadores y la Empresa Mancomunada del Aljarafe, S.A. (ALJARAFESA), regula las condiciones de trabajo entre la citada Empresa y todos sus trabajadores, en el ámbito de las actividades y servicios desarrollados, o que, en cada momento, desarrolle dicha Empresa, en relación con el ciclo hidráulico integral.

Artículo 2. Ámbito Personal Y Territorial

El presente Convenio se aplicará a todo el personal adscrito al ámbito objetivo y funcional indicado en el artículo precedente, indefinidos, temporales o eventuales, que en la actualidad presten servicio a ALJARAFESA, y a los que en lo sucesivo sean contratados por la misma, salvo el personal acogido a lo establecido en el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores; no obstante, este personal disfrutará de las condiciones establecidas en este Convenio, siempre que las mismas fueran más favorables a las que disfrutan en Contrato individual consideradas ambas en su cómputo total, anual y global.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en su ámbito objetivo y funcional.

Artículo 3. Vinculación A La Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, siendo consideradas globalmente en su cómputo total, anual y global, a efecto de su aplicación práctica.

Artículo 4. Vigencia

El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su firma, tiene efectividad desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo en aquellas materias que expresamente se establezcan otras vigencias.

Para el supuesto de que sea denunciado conforme establece el artículo 5 siguiente, hasta el momento en que se firme un nuevo Convenio Colectivo tendrán plena eficacia las condiciones normativas del presente, aplicándose de forma provisional las retributivas vigentes en ese momento, sin revisión alguna hasta la citada firma, a las que se les aplicará, en su caso, la actualización que conforme a la negociación del nuevo Convenio Colectivo se establezca.

Artículo 5. Denuncia Y Prórroga Del Convenio

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación máxima de seis meses y mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, en forma y modo legal, entendiéndose prorrogado tácitamente por años naturales en caso de no mediar dicha denuncia, aplicándose, en este caso, un régimen de revisión salarial conforme al IPC real en los términos del artículo 18 del presente Convenio Colectivo, sin incremento adicional alguno sobre el mismo.

Artículo 6. Compensación Y Absorción

El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las condiciones que por anteriores Convenios o por Disposición Legal se encuentren establecidas para las relaciones que aquél regula, absorbiendo, en cómputo anual y global, cualquier mejora que en lo sucesivo pueda establecerse con carácter normativo aplicable al personal de ALJARAFESA.

Artículo 7. Garantía De Personal

La Empresa mantendrá las condiciones que vengan disfrutando los trabajadores individualmente, siempre que, en cómputo total, anual y global, sean superiores a las contenidas en este Convenio Colectivo, sin perjuicio del incremento de las retribuciones que se mantengan conforme a este principio de garantía, en los mismos porcentajes que las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 8. Organización Del Trabajo

La organización, práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección-Gerencia de la Empresa, quién, respetando las normas legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio, la llevará a cabo buscando la mayor eficacia y eficiencia de la citada organización

Es pues responsabilidad de la Dirección-Gerencia adaptar cada momento, aceptando el personal, en su consecuencia, su movilidad funcional dentro de la Empresa, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales adquiridos.

Conforme a lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la

Empresa, en los términos establecidos en el artículo 39 del citado Texto Normativo.

Artículo 9. Prestación Del Trabajo

El trabajador prestará, conforme a su categoría profesional, la clase y extensión de trabajo que ésta le determine, con el rendimiento normal que corresponde a un trabajador con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, teniendo presente en todo momento las responsabilidades derivadas del servicio público que constituye la actividad de la Empresa, y percibiendo por dicho trabajo las retribuciones que el presente Convenio establece o tenga reconocida individualmente.

En el desarrollo de su trabajo, el trabajador cuidará las máquinas y útiles que le confíen, manteniéndolas en perfecto estado de conservación, siendo responsable de los daños que estas sufran por su incorrecta utilización o falta de conservación, debiendo, al mismo tiempo, dar cuenta a su inmediato superior jerárquico de los defectos del material, instrumento o máquinas que se le encomienden.

Artículo 10. Estructura Y Clasificación Profesional

Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo, quedarán clasificados, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en Grupos Profesionales en los que se asignan, atendiendo a la conjunta ponderación de conocimientos, especialización, experiencia, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

Así pues, el personal de ALJARAFESA se agrupa en los siguientes

Grupos Profesionales:

— Grupo Profesional 1: Directivos y Mandos Superiores.

En este Grupo se integra la categoría de Jefe de Servicio, conformando la Línea Directiva de la Empresa con vinculación directa a la Gerencia, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio.

Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica para el puesto de trabajo.

— Grupo Profesional 2: Mandos Intermedios.

En este Grupo se integran las categorías de Jefe de Área y Jefe de Grupo, con dependencia de un Mando Superior, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogénea, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad que comporta una responsabilidad directa sobre un área funcional o una partición de la misma, con la responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a una o varios colaboradores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica para el puesto de trabajo.

— Grupo Profesional 3: Técnicos.

En este Grupo Profesional se consideran dos niveles, en función de conocimientos, especialización y experiencia. 20 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 193 Viernes 21 de agosto de 2009 Nivel 1. Está integrado por las categorías de

Técnico Superior Nivel I y Nivel II, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Grado Superior o Medio, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.

Nivel 2. Está integrado por las categorías de Técnico Nivel I y Nivel II, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con cierto grado de iniciativa, que suponen tareas complejas con contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a estudios universitarios de Grado Medio o Formación Profesional de Grado Superior, completada con una formación y especialización específica para el puesto de trabajo.

— Grupo Profesional 4: Línea Operativa.

En este Grupo Profesional se consideran cinco niveles, en función a su grado de iniciativa, complejidad, especialización y mando.

Nivel 1. Está integrado por las categorías de Encargado Operativo, Oficial Superior Técnico/Administrativo/Operario, con dependencia de un Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional

2º Grado, completada con una experiencia dilatada para el puesto de trabajo.

Nivel 2. Está integrado por la categoría de Oficial Técnico/ Administrativo 1ª, con dependencia de un Oficial Superior, Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación profesional 1er Grado, completada con una experiencia dilatada para el puesto de trabajo.

Nivel 3. Está integrado por las categorías de Oficial Técnico/ Administrativo 2.ª y 3.ª y Oficial Operario 1.ª, con dependencia de un Oficial Superior, Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional de 1er Grado, completada con formación específica para el puesto de trabajo.

Nivel 4. Está integrado por las categorías de Oficial Operario 2ª y 3ª y Auxiliar Técnico/Administrativo/Operario 1.ª, con dependencia de un Oficial Superior, Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al menos a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica para el puesto de trabajo.

Nivel 5. Está integrado por las categorías de Auxiliar Técnico/ Administrativo/Operario 2.ª y 3.ª, con dependencia de un Oficial Superior, Mando Superior o Intermedio, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

La clasificación y encuadramiento del personal en la estructura de Grupos Profesionales que figura en este artículo será facultad de la Dirección-Gerencia de la Empresa, conforme al artículo 8 anterior, no teniendo ninguna relación con el régimen retributivo que se establece en el presente Convenio Colectivo, aplicándose pues a cada categoría los salarios establecidos en las tablas salariales que figuran en los Anexos I y II del mismo.

Título Segundo. Régimen Y Jornada De Trabajo

Artículo 11. Jornada Laboral Anual

Se establece un cómputo anual de horas efectivas de trabajo para todos los empleados de la Empresa durante la vigencia de este Convenio Colectivo de 1.577 horas para el año 2009, 1.575 para el 2010 y 1.561 para el 2011. Dichas horas efectivas quedan determinadas en razón a los días efectivos de trabajo, considerando los festivos, descansos, vacaciones y la jornada establecida en el artículo siguiente; dentro de esa jornada efectiva se considerarán como días de descanso no recuperables los días 24 y 31 de diciembre, que se asimilarán a festivo en el horario de trabajo a turnos.

La jornada laboral anual efectiva se distribuirá dentro del horario que establece el artículo siguiente.

Artículo 12. Horario De Trabajo

La jornada laboral anual efectiva establecida en el artículo precedente se distribuirá dentro del horario de trabajo que seguidamente se regula, en razón a las características y circunstancias de las actividades desarrolladas por el personal de la Empresa.

a) Personal adscrito a oficinas:

La jornada laboral diaria será de 8.00 h. a 15.00 h. de lunes a viernes, ambos inclusive, reduciéndose de lunes a miércoles de Semana Santa y de Martes a Viernes de Feria de Sevilla Capital, al horario de 9.00 h. a 14.00 h.

Al inicio de dicha jornada laboral se dispondrá de un período flexible a la entrada

de 30 minutos, para aquellas personas que por el contenido y funciones específicas de su puesto de trabajo, dicha flexibilidad no condicione ni perjudique el normal desarrollo o funcionamiento de otras actividades de la Empresa, debiendo en todo caso recuperarse dentro de esa misma jornada laboral el período utilizado de entrada.

Los períodos no observados de esa jornada diaria de siete o cinco horas, regulada anteriormente, podrán acumularse en jornadas completas de mañana o tarde, a propuesta del respectivo Jefe de Servicio, previa autorización del Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos.

Con independencia del cumplimiento de la jornada laboral establecida, los trabajadores que, en razón a sus funciones, responsabilidades y/o circunstancias de su trabajo, precisen de un régimen flexible en cuanto al cumplimiento del horario de trabajo, podrán disponer del mismo con autorización de la Dirección-Gerencia, previo informe favorable del Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos.

b) Personal adscrito a los Servicios de Explotación:

En razón a las características de Servicio Público esencial que constituye la actividad de la Empresa, ésta tiene establecida, con el fin de atender el mismo en todo momento, una jornada laboral para su personal de explotación que se distribuye, según las funciones a desarrollar, en dos regímenes: Personal asimilado a jornada de oficina y personal de turno.

Al personal asimilado a jornada de oficina le será de aplicación aquélla establecida en el apartado precedente.

El personal adscrito al régimen de turno desarrollará su jornada diaria laboral por turnos de ocho horas, quedando sometido, en todo caso, a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 19 y 32 del Real Decreto 1561/95 sobre jornadas especiales de trabajo.

Para la determinación del régimen de turno, la Empresa elaborará un cuadrante mensual que expondrá en los tablones de anuncios con dos meses de anticipación al de su vigencia, en los que se establecerá un régimen de correturnos para suplir las ausencias en el personal de turno por períodos semanales. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del servicio a criterio del Jefe de Servicio o de la Dirección-Gerencia en su caso, dando cuenta con la máxima antelación posible al trabajador afectado.

La adscripción al régimen de turno se deriva de la propia organización del trabajo, que conforme al artículo 8 del presente Convenio Colectivo, es facultad de la Dirección-Gerencia, quedando pues obligado todo el personal adscrito a los Servicios de Explotación a prestar sus servicios en régimen de turnos.

Todo el personal de la Empresa deberá hallarse en su puesto de trabajo al inicio de la jornada en disposición para el desempeño de sus funciones, pudiendo la Dirección- Gerencia establecer los controles de asistencia y puntualidad que considere necesarios.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el cómputo de la jornada laboral anual efectiva establecida en el artículo 11 precedente, se verificará en cómputo mensual para el personal de oficinas o asimilados, y en anual para el personal de turno, dentro del horario de trabajo indicado, considerándose por cada jornada o turno un descanso de quince minutos, con la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de la aplicación de lo indicado en el artículo 23 y Anexo V del presente Convenio Colectivo, el Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, a propuesta de los Jefes de Servicio correspondientes, podrá acumular los períodos de trabajo efectivo no observados, a efectos de su cumplimiento por cada trabajador, no siendo de aplicación lo establecido en el artículo 28 si la recuperación se realizase mediante la prolongación de jornada.

Artículo 13. Prolongación de jornada.

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que cada trabajador cumpla con su jornada preestablecida; no obstante, dado el carácter del servicio público de primera necesidad que tiene la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables a juicio del responsable del Servicio en ese momento, y que precisen la continuación del trabajo al término de la jornada laboral, el personal deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro empleado.

Si la prolongación superase en dos horas la jornada ordinaria, el personal afectado por esa prolongación dispondrá de media hora de descanso en el lugar de trabajo.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por el Responsable del Servicio en ese momento.

Las horas trabajadas como prolongación de jornada no tendrán la consideración de hora extraordinaria y se compensarán, siempre que no superen el número de cuatro horas en prolongación, mediante el descanso de una hora por cada hora de prolongación.

Si la prolongación de jornada se extendiera más allá de esas cuatro horas, la quinta y siguientes se abonarán al precio de la hora efectiva de trabajo que corresponda según categoría.

Cuando en cómputo anual acumulado de todo el personal se alcance el tope de quinientas horas de prolongación, la compensación sería siempre mediante descanso, con independencia de la duración de la prolongación.

La compensación por descanso se establecerá de acuerdo con el Jefe de Servicio, y con traslado al Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, al objeto de no perjudicar el normal funcionamiento de la Empresa. Cuando el número de horas a compensar sea inferior a un día efectivo de trabajo se acumularán hasta alcanzar una jornada completa, procurando que dicho descanso sea en fecha inmediata anterior o posterior a otros períodos de descanso o vacaciones.

Artículo 14. Horas Extraordinarias

Ante la situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir, al mínimo indispensable, las horas extraordinarias; no obstante, dado el carácter de servicio público que presta la Empresa, el personal deberá realizar las horas precisas para atender cualquier eventualidad del Servicio, según se determine por el Responsable del mismo en ese momento.

Las horas trabajadas como extraordinarias se compensaran, siempre que no superen el número de cuatro, por descanso a razón de una hora y media por hora trabajada; considerándose en cualquier caso a estos efectos un período de trabajo mínimo en horario extraordinario de dos horas. Si la eventualidad atendida requiriera superar dicho número de cuatro, la quinta y siguientes se abonarán al precio de 1,5 veces la hora efectiva de trabajo que corresponda según categoría, y siempre y cuando en cómputo anual acumulado de todo el personal no se alcance el tope de cien horas extraordinarias, momento a partir del cual la compensación sería siempre mediante descanso, con independencia de la duración de la actuación atendida.

Los días de compensación por descanso se establecerán de acuerdo con el Jefe de Servicio, y con traslado al Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, al objeto de no perjudicar el normal funcionamiento de la Empresa. Cuando el número de horas a compensar sea inferior a un día efectivo de trabajo se acumularán hasta alcanzar una jornada completa, procurando que dicho descanso sea en fecha inmediata anterior o posterior a otros períodos de descanso o vacaciones.

En el supuesto de ejecución de horas extras, el trabajador tendrá derecho a recibir la compensación por locomoción establecida en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo, por los kilómetros realizados con vehículo propio desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias

autorizadas, dado el carácter de servicio público de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, avería y otras análogas de carácter extraordinario y urgente.

Aquellas horas que fuesen precisas realizar para atender supuestos imprevistos derivados de la propia naturaleza de las actividades inherentes a los servicios que se prestan, que se deriven de circunstancias no previsibles, y que no pueden ser suplidas por un personal adscrito a dichas tareas, tendrán el carácter de horas extras estructurales, de las cuales, si se produjesen, se informará mensualmente a los Representantes de Personal, a los efectos establecidos en la Normativa aplicable.

Artículo 15. Días festivos Locales, autonómicos y nacionales

Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los 14 días festivos aprobados como tales a nivel de la Comunidad Autónoma, como establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como los días 24 y 31 de Diciembre.

Los dos días de fiestas locales, incluidos en el anterior cómputo, serán disfrutados en razón de los que correspondan al Municipio donde resida cada trabajador o a petición de éste, previa autorización del Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, a propuesta del Jefe de Servicio que corresponda, al objeto de no perjudicar el normal funcionamiento de la Empresa, el día que lo solicite, no considerándose, por tanto, festivos los días de fiesta local donde radique el centro de trabajo.

En caso de que el número de trabajadores que hayan solicitado disfrutar de estas fiestas locales en la misma fecha sea lo suficientemente significativo como para que pueda crear problemas debido a la falta de asistencia al trabajo, éstos los disfrutarán por turnos, según antigüedad.

Aquellos trabajadores que por circunstancia de su puesto de trabajo, sistema de turno, o necesidades del servicio no pudieran disponer de los días festivos, disfrutarán los mismos en otros días a señalar de común acuerdo entre la Dirección-Gerencia, o en quien delegare, y el empleado, procurando que dicho descanso sea en fecha inmediata anterior o posterior a otros períodos de descanso o vacaciones.

Artículo 16. Vacaciones

Todo el personal, sin distinción de categorías ni modalidad de contratación, y en función a la jornada laboral anual efectiva establecida en el artículo 11 precedente, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 22 días laborables en cada año de trabajo, computándose 1,83 días laborables por cada mes de trabajo para el personal de nuevo ingreso o contrato temporal, supuesto a los cuales se

computará como mes entero aquél en que hubiese ingresado y/o cesado.

El período anual de vacaciones indicado habrá de disfrutarse entre el 1 de Enero del año en que se devenga y el 15 de Enero de la siguiente anualidad -fecha en que se producirá la caducidad de las vacaciones no disfrutadas- por períodos no inferiores a cinco días laborables, pudiéndose fraccionar por la Dirección-Gerencia, a petición justificada del empleado, por tiempo inferior.

Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de sus vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 28 de febrero del correspondiente. La Dirección- Gerencia, a propuesta de cada Jefe de Servicio, a través del Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, concretará la fecha de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y las peticiones de los empleados. El plan de vacaciones aprobado se expondrá en los tablones de anuncios al 31 de marzo del año de disfrute de las mismas.

Cuando coincidan dos o más empleados en la misma fecha de petición de vacaciones, y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, tendrá preferencia el de mayor antigüedad, salvo que hubiera hecho uso de esa preferencia el año anterior.

Los períodos de vacaciones no se interrumpirán ni se suspenderán por situación de Incapacidad Laboral Transitoria, salvo que esta circunstancia se produjese antes del inicio de dicho período, procediéndose en este caso al establecimiento de un nuevo período vacacional una vez se produzca el alta médica, a través del Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, con informe previo del Jefe de Servicio que corresponda, siempre y cuando esa situación de Incapacidad Laboral no se haya mantenido durante el año natural completo.

Artículo 17. Licencias Y Excedencias

Los trabajadores a los que es de aplicación el presente Convenio Colectivo podrán ausentarse del trabajo, previa comunicación justificada al Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, a través del Jefe de Servicio que corresponda, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día laborable por el traslado de domicilio habitual.

c) Cuatro días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

d) Dos días laborables en caso de fallecimiento de padres o de pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

e) Tres días laborables en caso de accidente, enfermedad grave e intervención

quirúrgica, aún cuando no requiriese hospitalización pero sí precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad, que será de dos días para parientes de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

f) Tres días laborables por nacimiento de hijo.

g) Tres días laborables en caso de interrupción del embarazo.

h) Un crédito horario de quince horas anuales, cuyo disfrute habrá de hacerse por fracciones no inferiores a una hora, con autorización del Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, a propuesta del Jefe de Servicio correspondiente. Dicho crédito caducará al finalizar cada año natural.

i) Una Licencia especial sin retribución de diez días por año natural, que deberán ser ininterrumpidos y no acumulables a vacaciones, siendo potestad de la Empresa su concesión.

Para el disfrute de las Licencias expresadas en los apartados precedentes, se requerirá que su hecho causante coincida con su disfrute, considerándose a efecto de las mismas, como accidente o enfermedad grave, aquellos supuestos que haya requerido una hospitalización por un período igual o superior a la propia Licencia, pudiéndose distribuir la Licencia si correspondiese a familiares de primer grado de consanguinidad, en días no sucesivos hasta un máximo de dos semanas, criterio que igualmente se aplicará en los casos de nacimiento de hijo o interrupción del embarazo.

En cualquier caso, las Licencias establecidas en los apartados

c) al g) se incrementarán en dos días si para su efectividad se requiriese un desplazamiento fuera de la Provincia.

En todo lo demás no estipulado en el presente artículo, en lo referente a Excedencias y Licencias, ya sean voluntarias o forzosas, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Título Tercero. Régimen económico

Capítulo I. Salario

Artículo 18. Remuneraciones.

Las remuneraciones del personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se establecerán sobre la base de los salarios fijados por meses, considerando los mismos como de treinta días naturales, cuatro sábados y cuatro domingos, a los efectos de aplicación de las liquidaciones que hubiesen de practicarse por día, y en razón a la jornada laboral anual efectiva y horario de

trabajo establecidos en los artículos 11 y 12 de este Convenio Colectivo.

El importe total de estas remuneraciones, atendiendo las actividades desarrolladas en cada categoría, estará constituido por los conceptos establecidos en el Anexo I de este Convenio Colectivo, según las distintas categorías profesionales reguladas en el mismo, además de aquellos otros complementos recogidos en las Secciones 1.ª, 2.ª y 3.ª del Capítulo II de este Título.

Dicho Anexo contempla los Salarios Bases, Pagas Extras y Complemento Variable de Retribución al 1 de enero de 2009.

Artículo 19. Revisiones Salariales

Los importes anuales que figuran en el Anexo I de este Convenio Colectivo, al que se ha hecho referencia en el artículo precedente, se actualizarán al alza, con efecto de enero a diciembre de 2009, con la diferencia entre el porcentaje de incremento aplicado a las tablas salariales de la anualidad de 2008 y el IPC real inter-anual a noviembre de 2009.

Para el año 2010 el importe de los conceptos de dicho Anexo I se determinarán en base a los existentes al 31 de diciembre del año precedente, más el porcentaje del IPC previsto para ese año, actualizándose al alza al final del ejercicio, y para la totalidad de éste, con la diferencia de ese IPC previsto aplicado y el IPC real inter-anual a noviembre de ese año. Para el año 2011 se incrementará el IPC previsto en un 0,25% de porcentaje adicional de Convenio, que se destinará al Complemento Variable, actualizándose al alza al final del ejercicio, y para la totalidad de éste, con la diferencia de ese IPC previsto aplicado y el IPC real inter-anual a noviembre de ese año.

Idéntica revisión tendrá el resto de conceptos económicos regulados en los artículos 22, 23, 24, 25, 27 y 29 de este Convenio.

Artículo 20. Forma De Pago

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, conforme al recibo que figura como Anexo III a este Convenio Colectivo, y su importe se entregará a cada trabajador mediante transferencia a la entidad bancaria que éstos designen, si bien podrán solicitar de forma justificada se le formalice el pago mediante talón, entregado en la Caja de la

Empresa, o en el centro de trabajo, según determine ésta.

Se establece como día de pago el día 27 de cada mes, excepto el mes de Diciembre que se verificará el día 20. Si estos días fuesen sábado, domingo o festivo, conforme al Calendario Oficial de Fiestas, el pago se anticipará al día laborable inmediato anterior en las mismas condiciones.

Artículo 21. Anticipos

La Empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes al personal que lo solicite, con cinco días de antelación, en una cuantía máxima del 50 por ciento de los conceptos fijados en el Anexo I para el referido mes, y serán reintegrados a la Empresa mediante deducción en la nómina correspondiente a dicho mes.

Todos los empleados que lo deseen, con una antelación mínima de un mes y por una sola vez en cada año natural, podrán solicitar un anticipo hasta mil euros (1.000 €), que serán descontados de sus haberes en las siguientes cuatro pagas extras, por cuartas partes, no concediéndose un nuevo anticipo hasta tanto no haya sido liquidado en su integridad otro anterior existente.

Capítulo II. Complementos Salariales

Sección primera Complementos personales

Artículo 22. Antigüedad

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo, salvo los que se rijan por un contrato de carácter temporal, devengarán aumentos periódicos por años de servicio, como premio a la continuidad temporal al servicio de la Empresa, en los términos contenidos en el presente artículo, consistente en una cantidad mensual variable según categoría y número de años de servicio, conforme figura en las tablas del Anexo II a este Convenio Colectivo.

Estos aumentos periódicos se aplicarán, a partir del primer año de servicio, en aquella mensualidad en que hubiese cumplido dicho período, considerándose a esos efectos para las contrataciones que hayan tenido previamente un carácter temporal y que pasen a indefinido, como período de servicio el plazo de vigencia del citado contrato temporal.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo estuviesen percibiendo el Complemento de Antigüedad por un importe superior al que resulte de aplicar la tabla que figura en el Anexo II de este Convenio Colectivo, seguirán percibiendo ese importe en cumplimiento de la garantía ad personam del artículo 7 del presente Convenio Colectivo, salvo que la cantidad resultante por ese concepto según el citado Anexo fuese superior, supuesto en el cual se aplicará ésta última.

Los importes que figuran en la tabla Anexo II de este Convenio Colectivo, y por tanto el importe de la antigüedad que resulte de la aplicación de la misma, se revisará conforme al mismo sistema establecido en el artículo 19 de este Convenio, que se aplicará igualmente al Complemento de Antigüedad de aquellos trabajadores a los que, en razón a lo establecido en el párrafo precedente, no se les aplique dicha tabla.

Sección segunda Complementos de calidad y cantidad en el trabajo

Artículo 23. Complemento Variable De Retribución

Con el objetivo de remunerar adecuadamente la contribución individual que cada trabajador efectúa para el cumplimiento de los fines y objetivos de esta Empresa, se establece para cada trabajador un complemento de retribución en función de su rendimiento en el desempeño de sus funciones, siendo su cuantía máxima la que figura en el Anexo I.

Para la determinación del importe a remunerar por este concepto, se atenderá a la evaluación del rendimiento de cada trabajador, medido conforme a los parámetros y peso específico de los mismos que se detallan en el Anexo V. Tanto los parámetros como su peso específico podrán ser variados para cada período anual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, previa su aprobación por el Comité de Seguimiento del mismo.

Los responsables de cada unidad informarán al trabajador que lo solicite sobre la puntuación obtenida en los diferentes factores que comprende el parámetro "Evaluación del desempeño".

Sección tercera Complemento de puesto de trabajo

Artículo 24. Nocturnidad

Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en la Empresa durante el período comprendido entre las 23,00 horas a las 7,00 horas del día siguiente, percibirán un complemento por cada jornada desempeñada en dicho horario en la cuantía resultante de la suma de los importes que figuran en la tabla del Anexo IV. No se percibirá este complemento en los casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El turno de noche en la totalidad de la actividad de la Empresa estará compuesto, al menos, por dos personas conforme resulte de la propia organización del trabajo.

Artículo 25. Plus De Turno

En razón del régimen de turnos que la Empresa puede establecer para mantener atendido el servicio durante las 24 horas del día, tal como se regula en el apartado b) del artículo 12, todo el personal, por cada día efectivamente trabajado en turno, es decir, excluido del horario de trabajo establecido en el apartado

a) de ese mismo artículo, percibirá un Plus de Turno por cada día efectivo de trabajo consistente en una cantidad fija, no acumulable, según la siguiente escala:

Días de turno año 2009 Importes en euros

Lunes a viernes 4,11

Sábados 6,85

Domingos 18,00

Fiestas nacionales, autonómicas, locales y de convenio 35,98

Los trabajadores del turno comprendido entre las 15,00 y 23,00 horas de los días 24 y 31 de diciembre y los de los tres turnos comprendidos entre las 23,00 horas de esos días y las 23,00 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, percibirán, en sustitución del Plus que le correspondiese conforme al cuadro precedente, la suma de setenta y siete euros con once céntimos (77,11 €).

Los trabajadores que estén adscritos al régimen de correturnos, a que se refiere el artículo 12, apartado b), de este Convenio Colectivo, percibirán el importe de cuatro euros con once céntimos (4,11 €) por cada día que estén en correturnos, y que no se hará efectivo en el caso de que, salvo causa justificada, no cumplan con las obligaciones derivadas de esa situación. En el supuesto que efectivamente verifiquen la suplencia de turno percibirán, en sustitución de dicho importe, el Plus de Turno que corresponda según la tabla precedente.

Sección cuarta De vencimiento superior al mes

Artículo 26. Pagas Extraordinarias

El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir cuatro gratificaciones extraordinarias.

El importe a percibir por cada trabajador por este concepto será el resultante de la suma de las siguientes cuantías:

—La correspondiente a su categoría profesional, en los importes que figuran en el Anexo I.

—Una mensualidad de antigüedad.

A los efectos de su devengo parcial, dicha mensualidad seguirá la misma regla establecida para las remuneraciones en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por trimestres naturales y se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, aplicándose su prorrateo para período de devengo inferior.

El importe de las pagas extras tendrán la revisión que resulte según los conceptos que la integran.

Capítulo III. Indemnizaciones O Suplidos

Artículo 27. Plus De Distancia Y Transporte

Con el fin de suplir en parte los gastos de desplazamiento desde la residencia de cada trabajador a su centro de trabajo, percibirán por día efectivo de trabajo durante 2009 la cantidad de tres euros con cuarenta y ocho céntimos (3,48 €).

Artículo 28. Plus De Prolongación Y Disposición

Los trabajadores que verificasen trabajos fuera de su jornada habitual por los supuestos previstos en los artículos 13 y 14 del presente Convenio Colectivo, y para compensar los gastos que ello pudiesen producirles, percibirán por cada actuación concreta que exceda de dos horas de duración la suma de veintinueve euros con cuarenta céntimos (29,40 €).

Artículo 29. Locomoción

Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, los desplazamientos que el personal verifique en vehículos de su propiedad para la realización de gestiones encomendadas por la Empresa, serán compensados por ésta a razón de veinticinco céntimos de euros (0,25 €)/kilómetro; importe que igualmente se abonará en los supuestos que el trabajador tenga que desplazarse con vehículo propio desde su domicilio al lugar de trabajo fuera del horario de su jornada normal, en los supuestos establecidos en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

El personal acepta conducir vehículos de propiedad de la Empresa, o en su defecto, si no los hubiera disponibles en ese momento y lugar, el suyo propio previo acuerdo de ambas partes, excepto en los casos de extrema gravedad o clara emergencia, indicada por el responsable del servicio en ese momento, para la realización de los desplazamientos que exijan el desempeño de sus cometidos propios, con independencia de su categoría profesional, siempre que disponga del carnet habilitante para la conducción del vehículo de que se trate.

En los supuestos contemplados en el presente artículo, el personal no devengará retribución complementaria alguna por la conducción de vehículo.

Título Cuarto. Régimen asistencial

Artículo 30. Ropa De Trabajo

Para aquellos trabajadores de la Línea Operativa de la Empresa, cuya actividad se

desarrolle en el ámbito de la explotación de las instalaciones o de las relaciones con los clientes o usuarios, a solicitud de los Jefes de Servicio o por la petición mayoritaria y conjunta de los trabajadores de cada ámbito, oída la Comisión de Seguimiento y a los Jefes de Servicio en el supuesto que la petición no parta de ellos, la Dirección-Gerencia podrá establecer la utilización de ropa de trabajo adecuada a los puestos a desempeñar, en cuyo caso la misma será de uso obligatorio dentro de la jornada laboral.

Determinado por la Dirección-Gerencia el establecimiento de utilización de la ropa de trabajo, ésta informará a la Comisión de Seguimiento las condiciones de su disposición considerando la temporada de invierno y verano.

Artículo 31. Complemento por Incapacidad Temporal

En los supuestos de baja médica por incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, la Empresa abonará a los trabajadores, con cargo a la misma, un complemento sobre la prestación a cargo de la Seguridad Social para alcanzar los porcentajes que a seguido se especifican de la retribución fija diaria, excluidos, por tanto, de su cálculo aquellos complementos que se indican en las Secciones 2ª y 3ª, Capítulo II, Título III de este Convenio Colectivo.

Este complemento será variable en razón a la ocurrencia de bajas que haya producido el trabajador en cómputo anual y la duración de las mismas.

Ocurrencia 1er al 3er día 4.º al 20.º día 21.º y ss

1ª 100% 100% 100%

2ª 50% 85% 85%

3ª y siguientes 0% 75% 85%

Tendrán derecho a la percepción de este complemento los trabajadores que presenten ante el Departamento Responsable de Personal, dentro de los tres días siguientes al hecho causante, el parte médico de baja, confirmación o alta, pudiendo incluso perder la prestación a cargo de la Seguridad Social si por incumplimiento de dicho plazo no fuese reconocida la misma por esa Institución. En el caso de que por el referido incumplimiento de plazo le fuese impuesta una sanción económica a la

Empresa, se perderá el derecho a percibir el complemento.

En todo caso, cualquier baja que no quede justificada por el correspondiente parte médico se considerará a todos los efectos como Licencia sin retribución, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que correspondan, y computando como ocurrencia a los efectos de una futura percepción del complemento.

Podrá dejar de percibirse el complemento regulado en este artículo en los casos en que un médico nombrado por la Gerencia al efecto, dictaminase la existencia de cualquier abuso por parte del trabajador en causar baja o permanecer en I.T.. En tal caso, podrá dejarse sin efecto el complemento referido anteriormente, sin perjuicio de las demás acciones que procedan y de los derechos del trabajador.

El Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, a propuesta del Jefe de Servicio que corresponda, podrá someter a la consideración de la Gerencia, cuando concurran las circunstancias que así lo justifiquen, la aplicación de porcentajes superiores a los establecidos en la tabla adjunta para segunda y sucesivas ocurrencias, quien podrá recabar al efecto informe no vinculante de la Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 65 de este Convenio Colectivo.

Artículo 32. Seguro De Vida

La Empresa se compromete a concertar, durante la vigencia del Convenio Colectivo, un seguro colectivo, a su cargo, que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente en sus grados total, absoluta y gran invalidez por causa laboral o no laboral, con una cobertura de treinta y cinco mil euros (35.000 €) para toda la vigencia del Convenio, así como la incapacidad parcial, en el caso de que hubiera Compañía que la asegurara, con una cobertura de hasta quince mil euros (15.000 €).

En el supuesto de que transcurrieran tres meses desde el hecho causante sin que el trabajador haya percibido de la Compañía de Seguros esa indemnización, la Empresa procederá a adelantarle su importe, previa cesión del trabajador a la misma de los derechos que le correspondiesen.

Este seguro mantendrá su eficacia para aquellos trabajadores que, agotado su período máximo de incapacidad temporal, obtuviesen posteriormente la declaración de incapacidad permanente.

El seguro que se concierte surtirá efectos el 1 de enero del 2010, conforme a lo indicado en el artículo 4 y Disposición Transitoria Tercera, teniendo hasta tanto efectividad el que existe actualmente en vigor derivado del Convenio Colectivo 2004-2008.

Artículo 33. Ayuda Anual Para Estudios

Todos los trabajadores de la Empresa que cursen estudios, los hijos de éstos e hijos de empleados en situación de baja por invalidez o fallecidos que no tengan ingreso alguno por rendimiento del trabajo personal, percibirán una ayuda económica anual para estudios, de los siguientes grados y cuantías:

Ayuda económica	
Estudios años 2009-2011	Importes en euros

Guardería, Educación Infantil, Primaria,	134,19
ESO, Bachillerato y Curso de Acceso a la	
Universidad para mayores de 25 años	
Formación Profesional	188,69
Carreras Universitarias	50% coste matrícula con máximo de 354,01

Para tener derecho a la percepción de esta ayuda, será necesario que se acredite ante la Empresa el justificante de estar matriculado para cursar los estudios correspondientes.

En ningún caso, el beneficiario tendrá derecho a percibir más de una ayuda para estudios, ni más de una ayuda por cada curso o asignatura, perdiéndola en caso de repetir curso y no recuperándola hasta el siguiente, salvo que esa circunstancia se produzca en los estudios de los Cursos correspondientes a ESO y Bachillerato, supuesto en el cual se percibirá el 50% de la ayuda económica establecida en el presente artículo.

Estas cantidades no tendrán revisión o actualización anual alguna.

Artículo 34. Ayudas Extraordinarias

En casos especiales que no estén comprendidos en otros artículos del presente Convenio Colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Empresa ayudas extraordinarias. A tal efecto, el peticionario deberá presentar escrito razonado a la Dirección-Gerencia de la Empresa, siendo preceptivo acreditar la necesidad de petición. El expediente instruido será examinado por la Dirección- Gerencia, quién decidirá a su criterio, sobre la concesión de la ayuda solicitada; previamente a la toma de la decisión, la Dirección- Gerencia podrá solicitar informe no vinculante a la Comisión de Seguimiento, al objeto de disponer de mayores elementos de juicio para la toma de la decisión que corresponda.

Artículo 35. Ayudas A Familiares Disminuidos

Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, los trabajadores que convivan y tengan bajo su dependencia económica a familiares de primer grado de consaguinidad con una minusvalía declarada por el Organismo de la Junta de Andalucía con competencia en Asuntos Sociales, tendrán derecho a percibir por cada familiar en esas condiciones, hasta una cantidad de ciento sesenta y tres euros con cincuenta céntimos (163,50 €) mensuales, en proporción al porcentaje de incapacidad o minusvalía que tenga reconocida, con un mínimo de noventa y ocho euros con dieciocho céntimos (98,18 €).

Artículo 36. Ayudas De Fallecimiento

Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, en caso de fallecimiento del

cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador que convivieran con él y bajo su dependencia económica, la Empresa entregará al mismo la cantidad de cuatrocientos cuarenta y nueve euros con cincuenta y tres céntimos (449,53 €), sin revisión o actualización anual alguna.

La Empresa, en los supuestos contemplados en el párrafo precedente, prestará ayuda al trabajador o a sus familiares, para posibilitar que se efectúe cualquier reclamación a terceros u obtención de documentos oficiales.

Artículo 37. Jubilación

Con independencia de quedar establecida la edad de Jubilación a los 65 años, la Dirección-Gerencia podrá aceptar la prolongación de la vida laboral de aquel trabajador que expresamente lo solicite, estableciéndose, de común acuerdo, las condiciones de permanencia en la misma; igualmente, la Dirección- Gerencia podrá pactar, con cada trabajador de forma individual, las condiciones de su jubilación anticipada a partir de cumplir los 60 años.

Las condiciones de permanencia o jubilación anticipada serán comunicadas al Comité de Empresa en el plazo de los quince días siguientes a su efectividad.

Artículo 38. Jubilación Parcial

Los empleados a partir de los 60 años y dos meses – edad que se incrementará anualmente en dos meses adicionales durante la vigencia de este Convenio- y antes de los 65 años, que cumplan los demás requisitos establecidos al efecto en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en la Empresa a tiempo parcial. La Empresa queda obligada a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en este Convenio.

A. Generales:

A.1) Los interesados deberán solicitarlo a la Empresa, al menos, con tres meses de antelación a la fecha en la que deseen pasar a la situación de jubilación parcial.

En la solicitud deberá constar la fecha en la que desea comenzar a disfrutar de la jubilación parcial, así como el porcentaje de reducción de jornada que desea realizar en régimen de a tiempo parcial.

A.2) Simultáneamente a la jubilación parcial de los trabajadores de menos de 65 años, la Empresa contratará un nuevo empleado. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el RD 1131/2002.

A.3) La jubilación parcial y la transformación del contrato en a tiempo parcial

producirán sus efectos, cuando la Entidad Gestora de la Seguridad Social informe por escrito al trabajador que reúne los requisitos generales exigidos para tener derecho a la pensión y queden formalizados los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. A partir de ese instante, la jubilación parcial tendrá carácter irreversible, no pudiendo el trabajador volver a solicitar la modificación de su contrato a tiempo completo.

A.4) El contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado parcial se extinguirá obligatoriamente en la fecha de cumplimiento de los 65 años por jubilación total ordinaria, salvo que la extinción se haya producido con anterioridad por cualquier otra de las causas previstas legalmente.

A.5) Los trabajadores con 65 años no podrán acogerse a la jubilación parcial.

B. Tiempo de trabajo:

B.1) La jornada de trabajo del jubilado parcial será, a elección de este, entre el 15% y el 50% de la jornada ordinaria a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo, calculada en cómputo anual.

B.2) La distribución será, como criterio general por jornadas diarias de igual duración a la de los trabajadores con jornada completa. No obstante lo anterior, la distribución del tiempo de trabajo por jornada, o la concentración de éstas en determinados períodos, podrá establecerse por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

B.3) Por acuerdo entre el trabajador jubilado parcial y la Empresa se podrá alterar la jornada del trabajador, siempre que se mantenga la parcialidad de su jornada, dentro de los límites previstos en el apartado B.1) de este artículo y sin que en ningún caso ello pueda provocar una paralela reducción de la jornada de trabajo del relevista.

C. Lugar y condiciones de trabajo:

C.1) Con carácter general, el trabajador jubilado parcialmente realizará las mismas o similares funciones a las que venía desempeñando antes de pasar a la situación de jubilado parcial.

Sin embargo, por las especiales características que concurren en determinados puestos y para determinadas categorías, a los solos efectos de posibilitar la jubilación parcial, se podrán pactar funciones diferentes a las realizadas hasta el acceso a la jubilación parcial, así como el cambio de centro de trabajo.

C.2) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

D. Retribuciones:

El salario a percibir por el trabajador jubilado parcial será el correspondiente a su categoría profesional en el momento de jubilarse, en la misma proporción al tiempo de trabajo pactado en su contrato de trabajo a tiempo parcial; percibiendo igualmente los complementos salariales que se devenguen en el desempeño de su trabajo.

Artículo 39. Indemnización Por Jubilación

Todos los trabajadores en el momento de causar baja en la Empresa por jubilación, percibirán, por una única vez, la suma de cuatro mil euros (4.000 €).

En el caso en que el trabajador se hubiera acogido previamente a la jubilación parcial, esta indemnización no se percibirá hasta la jubilación definitiva.

Título Quinto. Conciliación De La Vida Familiar Y Laboral

Artículo 40. Permiso Por Lactancia

En el supuesto comprendido en el apartado 4.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses podrá acumularse mediante la reducción de la jornada laboral diaria en una hora.

Alternativamente podrán acumular el periodo de lactancia mediante el disfrute de dos semanas de licencia retribuida a continuación del descanso por maternidad. La elección de esta forma de disfrute acumulado del permiso deberá comunicarse al menos con quince días de antelación al inicio del mismo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, acreditándose que uno solo de ellos lo disfruta.

De conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el período de descanso por maternidad, una vez transcurridas las primeras seis semanas, podrá disfrutarse a tiempo parcial, con una jornada mínima del 50% de la jornada total anual establecida en el presente Convenio Colectivo, considerada en un cómputo mensual de 35 horas para todos los años de vigencia del mismo.

Artículo 41. Flexibilidad Horaria Por Guarda Legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, podrá solicitar, siempre que las características de su puesto lo permitan, realizar su jornada laboral diaria en un horario distinto, por un

periodo de hasta nueve meses. Si finalizado este plazo se mantuvieran las mismas circunstancias, la Empresa, a petición del trabajador, podrá conceder sucesivas prórrogas trimestrales.

En el caso de personas con minusvalías, éstas deberán convivir con el trabajador o, en casos especiales, estar obligado el trabajador a atenderla de manera directa en el tiempo inicialmente previsto como de trabajo.

Una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de horario o a la finalización del periodo concedido, el trabajador se reincorporará a su horario habitual.

Artículo 42. Permisos Por Hospitalización De Recién Nacidos

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre a partir de la conclusión del descanso por maternidad, o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido durante el tiempo que dure la hospitalización, con una duración máxima de dos meses. Transcurridos los dos meses, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.

Este régimen se entiende alternativo, que no acumulativo, con el previsto en el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, antes del inicio de la reducción de jornada el trabajador deberá comunicar a la Empresa por cuál de los dos sistemas opta.

Artículo 43. Exámenes Prenatales Y Técnicas De Preparación

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo ante el Jefe del Servicio Responsable de Recursos Humanos, a través del Jefe de Servicio correspondiente.

Artículo 44. Reducción De La Jornada Por Motivos Familiares

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado algún menor de nueve años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la misma, con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad

que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Independientemente de lo anterior, por acuerdo entre las partes, podrá ampliarse el tiempo de reducción de jornada, en casos especiales.

Artículo 45. Excedencia Por Cuidado De Familiares

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 46. Ámbito Subjetivo De Aplicación

Todas estas medidas serán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho que convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el organismo público competente.

Título Sexto. Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 47. Principios Generales

Los firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad y Salud Laboral, y de modo muy especial lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las Disposiciones que emanen de la misma, así como aquella regulación que se implante en el seno de la Empresa al objeto de hacer efectiva la integración de la Prevención de Riegos Laborales en todos los niveles de la Empresa y/o fomentar

una auténtica cultura de la Prevención; además de lo contemplado en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

A tal efecto, se mantendrá el oportuno Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones y competencias que la Legislación específica establece.

Los Delegados de Prevención que formen parte de dicho Comité serán designados por el Comité de Empresa entre sus propios miembros u otros empleados de la Empresa.

Artículo 48. Obligaciones De Los Trabajadores, Directivos y Técnicos

Los trabajadores, directivos y técnicos de la Empresa serán responsables de la aplicación de la normativa y medios para la Prevención de Riesgos Laborales en los trabajos a su cargo, actuando siempre para evitar cualquier tipo de accidente o riesgo, debiendo utilizar, y hacer utilizar, obligatoriamente los medios de protección de que se disponen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

Título Séptimo. Representación Laboral Y Acción Sindical

Artículo 49. Legitimación

La representación del conjunto de los trabajadores ante la Empresa, quedará asumida por un Comité de Empresa Intercentros, con el número de miembros que corresponda de acuerdo con el censo de trabajadores de los distintos centros de trabajo, como Órgano Representativo y Colegial de los mismos, que ostentará la capacidad negociadora y que en su seno designará un Presidente y un Vicepresidente, para su suplencia, que ejercerá la propia representación de todo el Comité.

Este Comité Intercentros ejercerá los derechos y asumirá las obligaciones de Comités y Delegados de Personal existentes, y tendrá las competencias que en cada momento contemple el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

Artículo 50. Garantía Y Crédito Horario

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de horas mensuales retribuidas, en el número de 20 horas mensuales, con el fin de llevar a cabo el ejercicio de sus funciones de representación sindical, que podrán utilizar con el único requisito de avisar a la Dirección de la Empresa mediando al menos dos días laborables, siendo considerado a todos los efectos dicho tiempo como tiempo de trabajo efectivo, quedando excluido de este cómputo de utilización de horas las empleadas en reuniones convocadas por la Empresa y las utilizadas en

negociación colectiva.

Los distintos miembros del Comité Intercentros podrán acumular mes a mes sus créditos de horas sindicales para el desarrollo de las actividades propias de sus cargos, como representantes de los trabajadores de la Empresa, en uno o en varios de sus componentes. La utilización de las horas acumuladas por uno o varios de los miembros, deberá ser acordada en el seno del Comité y comunicado razonadamente a la Dirección- Gerencia de la Empresa, mediante escrito firmado por el Presidente/Secretario y por el o los miembros del mismo que cedan sus horas, deduciéndose de la bolsa de cómputo mensual.

Artículo 51. Locales De Reunión

El Comité Intercentros dispondrá de un local de reunión y trabajo que se utilizará al propio tiempo para realizar Asambleas del personal, fuera del horario de trabajo y previa autorización de la Dirección-Gerencia por escrito, salvo que el número de asistentes fuera excesivo para las dimensiones del local.

Artículo 52. Subvención Al Comité Intercentros

La Empresa abonará anualmente setecientos euros (700 €), a fin de que el Comité de Empresa pueda atender los gastos precisos para el desarrollo de sus funciones.

Al final del ejercicio, el Comité de Empresa se compromete a someter a la Dirección-Gerencia cuenta de liquidación de dicha subvención.

Artículo 53. Subvención A Las Secciones Sindicales

La Empresa abonará anualmente a las Secciones Sindicales constituidas la cantidad de veinte euros (20 €) por cada trabajador afiliado a cada una de las mismas. Para determinar dicho número, las Secciones Sindicales deberán presentar Certificación expedida por su Secretario, comprensiva del número de afiliados con que cuenta la Empresa.

La cantidad resultante se pondrá a disposición de cada Sección Sindical, y para uso exclusivo de sus funciones en ALJARAFESA.

Al final del ejercicio, las Secciones Sindicales se comprometen a someter a la Dirección-Gerencia cuenta de liquidación de dicha subvención.

Artículo 54. Asamblea

Los trabajadores tendrán el derecho de reunirse en Asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por el Comité Intercentros, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Quienes convoquen la Asamblea, lo comunicarán a la Dirección- Gerencia con una

antelación mínima de 48 horas, indicando día, orden del día, y personas ajenas a la Empresa que, en su caso, hayan de asistir.

Artículo 55. Actividad Social

La Empresa colaborará con el Comité Intercentros a organizar actividades encaminadas a desarrollar la necesaria convivencia entre todos los trabajadores de ALJARAFESA.

Título Octavo. Otras Disposiciones

Artículo 56. Ingreso De Nuevos Empleados

Las plazas de nuevo ingreso se cubrirán por el procedimiento normal de la Empresa, conforme a criterios de méritos, capacidad y aptitud, considerándose, en su caso, la condición de hijos de empleados de los aspirantes.

Artículo 57. Contratación De Personal Discapacitado

La Empresa procurará contratar en el período de vigencia del presente Convenio a personal con deficiencias en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que exista un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades laborales y que puedan desarrollar.

Artículo 58. Trabajadores Con Capacidad Disminuida

Cuando como consecuencia de enfermedad o accidente común o laboral, el trabajador sea declarado por el Organismo oficial correspondiente, no apto para desempeñar su trabajo u oficio habitual, y que sin embargo sea perfectamente apto para el desempeño de otro trabajo u oficio dentro de la organización del servicio, la Empresa adaptará, dentro de sus necesidades y posibilidades, a tal trabajador a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias, sin merma alguna de los salarios que estuviere percibiendo por el desempeño de su labor en el anterior puesto o categoría.

A tal efecto, y en el momento en que se crease o quedase vacante un puesto de trabajo acorde con la capacidad física y cualificación profesional del trabajador; cuya situación se recoge en el párrafo precedente, la Empresa comunicará tal circunstancia al trabajador; quién deberá someterse a un examen médico y prueba de aptitud para desarrollar su nueva actividad profesional, con cuyos resultados una Comisión formada por dos representantes del Comité de Empresa, dos designados por la Dirección-Gerencia y esta misma o persona en quien delegare, en su caso, decidirán su incorporación a la Empresa.

Artículo 59. Fomento De Empleo Para La Juventud

La Empresa procurará contratar, en situación conveniente para la misma, en el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, a personal denominado joven.

Para los contratos en prácticas se establece una duración máxima de dos años, pudiéndose acordar hasta dos prórrogas, no inferiores a seis meses, si el contrato no se hubiese concertado por ese tiempo máximo, estableciéndose un período de prueba de un mes para trabajadores con Titulo de Grado Medio, y dos meses para los que estén en posesión del Título de Grado Superior.

Los contratos de formación no tendrán una duración inferior a seis meses ni exceder de dos años, estableciéndose un período de prueba que no puede exceder de dos meses, dedicando a la formación un 15% de la jornada máxima establecida en el presente Convenio Colectivo.

La retribución para ambos tipos de contrato se establecerá conforme al Salario Base y Pagas Extras establecidas en el presente Convenio Colectivo, con una reducción del 20% y el 10% durante el primero y segundo año del contrato, teniendo en cuenta la limitación temporal del párrafo precedente, y el tiempo dedicado a la formación para el cálculo de la retribución del contrato de formación. En el supuesto de que los trabajadores que hayan ingresado en la Empresa con cualquiera de esas dos modalidades de contratación, continuasen en la misma después de haber finalizado la duración de los citados contratos, percibirán el Plus de Antigüedad considerando la misma desde su fecha de ingreso por esas modalidades de contratación.

El plazo establecido para los contratos de prácticas y formación quedará suspendido en los supuestos establecidos en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, si bien dicha suspensión no afectará al cómputo de duración del contrato que se extingue por la llegada de su término.

Artículo 60. Período De Prueba

Para todos los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa durante la vigencia de este Convenio Colectivo, y sin perjuicio del que corresponda según la modalidad de contratación, se le podrá establecer un período de prueba máxima de seis meses para Titulados Universitarios y tres meses para el resto del personal, que quedará interrumpido en los supuestos de suspensión contemplados en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. Contratos De Duración Determinada

Conforme al artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, contratará, por duración determinada, y conforme a las modalidades de contratación establecidas en dicho precepto, aquellos trabajadores que sean precisos para cubrir las actividades de la Empresa

que así lo requiriesen.

Para aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, y cuya naturaleza no suponga que vayan a mantenerse indefinidamente en el tiempo, sino que responden a actuaciones puntuales que no puedan realizarse por las actuales competencias de los distintos Servicios de la Empresa, se contratará personal para la realización de obras o servicios determinados, durante el plazo que se estime pueda requerir la ejecución de los mismos.

En aquellos supuestos que sea preciso atender una acumulación de tareas o actividades de un determinado servicio, se concertarán contratos eventuales para atender esa circunstancia de la producción, con una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho, a contar desde el momento en que se produzca la circunstancia de esa acumulación de tareas o actividades.

Para ambas modalidades de contratación se establece un período de prueba de cuatro semanas, a las que se aplicará el régimen general establecido en el artículo 53 anterior.

La suspensión de los contratos citados, por las causas previstas con carácter general en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, no implicará la ampliación del tiempo de duración de esos contratos.

La retribución de los trabajadores sujetos al régimen de contratación establecido en el presente artículo, percibirán los salarios indicados en el presente Convenio Colectivo, acorde con la jornada que tengan establecida, si bien sin el Complemento de Antigüedad, si bien este computará desde la fecha de ingreso en la Empresa en el caso en que el contrato pase a ser indefinido.

Artículo 62. Formación Profesional

La Dirección-Gerencia a su criterio, y en función de las necesidades de la Empresa, promocionará la formación profesional adecuada en cada momento y lugar, de cara a cubrir las necesidades de la misma y las legítimas aspiraciones de sus trabajadores, organizando cursos de formación, reciclaje, etc., para mejora del servicio, así como en previsión de aumento de categoría de sus trabajadores, en caso de necesidad.

Artículo 63. Revisión médica

La Empresa solicitará una revisión médica anual de todos y cada uno de sus trabajadores, la cual podrá ser realizada por cualquier institución médica-sanitaria que ella determine.

Artículo 64. Publicación Del Texto Del Convenio Colectivo

La Empresa se compromete a facilitar a todos y cada uno de los trabajadores el texto íntegro del presente Convenio Colectivo, así como a aquellos que ingresen en la misma con posterioridad a su entrada en vigor.

Artículo 65. Comisión De Seguimiento

Para la interpretación y seguimiento de este Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de la Empresa, designados por la Dirección-Gerencia, y dos representantes de los trabajadores.

Una vez entre en vigor el presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión de Seguimiento, la cual podrá elaborar las Normas para su funcionamiento interno, si bien, en todo caso, los acuerdos de la misma serán por mayoría de sus miembros.

Las resoluciones de la Comisión tendrán carácter vinculante en temas de su competencia, es decir, cuando se trate de cuestiones relativas a la correcta aplicación o a la interpretación del presente Convenio Colectivo, no así sus informes, emitidos de forma autónoma o a solicitud de cualquiera de las partes de este Convenio Colectivo.

Título Noveno. Régimen Disciplinario

Artículo 66. Régimen De Faltas Y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 67. Clasificación De Las Faltas

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

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2. 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.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

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

6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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

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

9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

b) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave

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

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

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

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

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

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

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servido, vistiendo el uniforme de la Empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el apartado 8 de la letra

a) de este artículo, se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de tumos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la Empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el apartado 9 de la letra a) de este artículo.

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

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

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la causa prevista en el apartado 6 de la letra a) de este artículo produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrito.

c) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

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

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

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios,

enseres y documentos de la Empresa o de terceros relacionados con ella.

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

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

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la Empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la Empresa o a sus clientes.

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

15. Originar y/o mantener riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

19. Las derivadas de lo previsto en el apartado 6 de la letra

a) de este artículo y en los apartados 2, 4, 7, y 14 de la letra b) de este mismo precepto.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el apartado 10 de la letra b) de este artículo se causase perjuicio a la Empresa, o fuese causa de accidente, la

citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 68. Régimen De Sanciones Y Procedimiento Sancionador

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

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la Empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de tres días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma al representante legal de los trabajadores de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido de los primeros dos días hábiles de dicho plazo para alegar por escrito ante la Empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la Empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el plazo de preaviso inicialmente establecido.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 69. Graduación De Las Sanciones

Las sanciones que las Empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 70. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 71. Acumulación De Faltas

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

A. Faltas leves:	Tres meses
B. Faltas graves:	Seis meses
C. Faltas muy graves:	Un año

Disposiciones Adicionales

Primera. Los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 3 y 4 que desarrollan sus actividades dentro de las Áreas de Calidad de las Aguas, Redes de Saneamiento o estén adscritos a la ETAP, que al 31 de diciembre de 2008 percibían el extinto Plus Tóxico, recibirán por cada día efectivo de trabajo la cantidad fija de DOS euros con cincuenta y ocho céntimos (2,58 €), con carácter de Complemento Personal.

Segunda. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2004-2008 adicionaron a su sueldo base el extinto Complemento Tabla, lo seguirán percibiendo con la actualización que corresponda, según el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo, mientras que mantengan la misma categoría laboral.

Tercera. La estructura y clasificación profesional del artículo 10 del presente Convenio Colectivo, no supondrá, como consecuencia de la entrada en vigor del mismo, modificación de categoría a ninguno de los trabajadores de ALJARAFESA.

Disposiciones Transitorias

Primera. El régimen de prolongación de jornada y horas extraordinarias establecido en los artículos 13 y 14 del presente Convenio Colectivo no entrará en vigor hasta la fecha de la firma del mismo, considerándose para el cálculo del número máximo de horas establecido como límite para el cobro de la quinta y siguientes las que correspondan, prorrateando según la fecha de esa firma ese límite anual.

Segunda. A efecto de aplicación del artículo 31 del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que a la fecha de la firma del mismo se encuentren en baja médica se les aplicará el citado precepto una vez se agote la ocurrencia en la que se encontrasen; considerándose para determinar el número de ocurrencias en el año 2009 las incidencias acaecidas desde la fecha de esa firma.

Tercera. El régimen establecido en los artículos 32 y 37 del presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de que se contraten las nuevas Pólizas de Seguro, lo cual la Empresa se compromete a efectuar con la mayor celeridad tras

la firma del mismo, comunicándose dicha fecha a todos los trabajadores, rigiéndose hasta ese momento con plena eficacia lo establecido para esos mismos conceptos en el anterior Convenio Colectivo.

Cuarta. Las disposiciones contenidas en el Título Quinto de este Convenio Colectivo -Conciliación de la Vida Familiar y Laboral- serán aplicables desde la firma del presente, aún cuando el supuesto de hecho que ampara los derechos reconocidos en dicho Título se hayan producido con anterioridad a la firma del mismo.

Quinta. El régimen disciplinario regulado en el Título Noveno del presente Convenio Colectivo -Régimen Disciplinario- será de aplicación a aquellos hechos acaecidos con posterioridad a la fecha de su firma.

Sexta. En el plazo de quince días naturales desde la firma del presente Convenio Colectivo, se abonará a todos los trabajadores de ALJARAFESA, por el mismo procedimiento de sus haberes mensuales, el importe que a cada uno corresponda por la liquidación de los conceptos económicos de este Convenio

Colectivo desde el 1 de enero de 2009, hasta final del mes anterior a la firma del mismo, así como la regularización que corresponde por la modificación del devengo de pagas extras.

ANEXO I

AÑO 2009

ANEXO I		SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAS					COMPLEMENTO VARIABLE		
		MENSUAL					ANUAL		
GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	S.BASE	EXTRAS	S.BASE	EXTRAS	TOTAL SIN ANT.	MENSUAL	ANUAL	TOTAL
GRUPO I	DIRECTIVOS Y MANDOS SUPERIORES								
	JEFE SERVICIO	2.733,09	2.025,35	32.797,04	8.101,40	40.898,44	186,97	2.243,69	43.142,12
GRUPO II	MANDOS INTERMEDIOS								
	JEFE DE AREA	2.551,53	1.885,40	30.618,34	7.541,59	38.159,94	174,45	2.093,42	40.253,36
	JEFE DE GRUPO	2.423,06	1.787,83	29.076,71	7.151,33	36.228,04	165,62	1.987,39	38.215,43
GRUPO III	TECNICOS								
	TECNICO SUPERIOR NIVEL I	2.294,59	1.690,27	27.535,07	6.761,07	34.296,14	156,78	1.881,37	36.177,51
	TECNICO SUPERIOR NIVEL II	2.139,08	1.568,95	25.668,97	6.275,80	31.944,76	146,03	1.752,41	33.697,18
	TECNICO - NIVEL I	2.035,95	1.489,44	24.431,43	5.957,75	30.389,19	138,93	1.667,13	32.056,32
	TECNICO - NIVEL II	1.967,38	1.437,54	23.608,56	5.750,15	29.358,71	134,22	1.610,62	30.969,33
GRUPO IV	LINEA OPERATIVA								
	ENCARGADO OPERATIVO	1.967,38	1.437,54	23.608,56	5.750,15	29.358,71	134,22	1.610,62	30.969,33
	OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	1.836,80	1.337,45	22.041,57	5.349,80	27.391,37	125,22	1.502,60	28.893,97
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	1.813,80	1.320,59	21.765,59	5.282,37	27.047,96	123,65	1.483,85	28.531,81
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	1.715,62	1.245,48	20.587,40	4.981,91	25.569,32	116,89	1.402,68	26.971,99
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	1.636,66	1.182,40	19.639,98	4.729,61	24.369,59	111,41	1.336,91	25.706,50
	OFICIAL OPERARIO 1ª	1.668,41	1.209,34	20.020,91	4.837,37	24.858,28	113,65	1.363,76	26.222,04
	OFICIAL OPERARIO 2ª	1.620,50	1.172,77	19.445,99	4.691,08	24.137,08	110,35	1.324,20	25.461,27
	OFICIAL OPERARIO 3ª	1.581,28	1.142,98	18.975,41	4.571,90	23.547,31	107,64	1.291,71	24.839,02
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	1.552,15	1.120,20	18.625,75	4.480,80	23.106,55	105,64	1.267,68	24.374,23
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	1.414,83	1.020,33	16.977,94	4.081,33	21.059,27	96,28	1.155,30	22.214,57
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	1.190,39	855,43	14.284,72	3.421,73	17.706,46	80,95	971,38	18.677,84

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

EN EUROS

GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL		MENSUAL
GRUPO I	DIRECTIVOS Y MANDOS SUPERIORES	
	JEFE SERVICIO	17,30
GRUPO II	MANDOS INTERMEDIOS	
	JEFE DE AREA	15,28
	JEFE DE GRUPO	14,15
GRUPO III	TECNICOS	
	TECNICO SUPERIOR NIVEL I	13,03
	TECNICO SUPERIOR NIVEL II	12,49
	TECNICO - NIVEL I	11,50
	TECNICO - NIVEL II	11,03
GRUPO IV	LINEA OPERATIVA	
	ENCARGADO OPERATIVO	11,03
	OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	10,17
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	10,10
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	9,53
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	7,58
	OFICIAL OPERARIO 1ª	8,07
	OFICIAL OPERARIO 2ª	7,60
	OFICIAL OPERARIO 3ª	7,10
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	6,95
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	6,33
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	5,27

ANEXO III

DOMICILIO — En Euros
N.I.F.
Nº INSCR. S.S.
PERIODO DE LIQUIDACION — CATEG. PROFESIONAL — Nº PLANTILLA
Nº AFILI. S.S. — D.N.I. — COT.AT/EP — G.R. COT. — CONVENIO — TIEMPO SERVICIO

CONCEPTO	UNID.	EU/UNID	DEVENGOS	DEDUCCIONES
RETRIBUCIONES				
SUELDO BASE				
ANTIGÜEDAD HASTA 1998				
ANTIGUEDAD ACTUALIZADA				
COMPLEMENTO VARIABLE DE RETRIBUCION				
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA				
TURNICIDAD LUNES A VIERNES				
TURNICIDAD SABADOS				
DOMINGOS TRABAJADOS				
FESTIVOS TRABAJADOS				
FESTIVOS DICIEMBRE Y ENERO				
PLUS TOXICO				
PLUS DE PROLONGACIÓN Y DISPOSICIÓN				
TRABAJO NOCTURNO				
PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE				

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

LOCOMOCION
ENFERMEDAD A CARGO DE LA EMPRESA
ENFERMEDAD A CARGO SEGURIDAD SOCIAL
COMPLEMENTO 100% ENFERMEDAD/ACCIDENTE
AYUDA ESTUDIOS

DEDUCCIONES

BASE SEGURIDAD SOCIAL
BASE DESEMPLEO/FORMACION PROF.
BASE IMPUESTO RENTA PERSONAS FISICAS
ANTICIPO/RETENCION
CUOTA SINDICAL
SEGURO MÉDICO

A. TOT. DEVENGADO B. TOTAL DEDUCIR
LIQUIDO A PERCIBIR (A-B) EUR

ANEXO IV

ANEXO IV EN EUROS

		PLUS NOCTURNO
GRUPO IV	LINEA OPERATIVA	
	ENCARGADO OPERATIVO	15,14
	OFICIAL SUPERIOR TECNICO/ADMVO/OPERARIO	14,26
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	14,10
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	13,45
	OFICIAL TECNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	12,86
	OFICIAL OPERARIO 1ª	13,11
	OFICIAL OPERARIO 2ª	12,78
	OFICIAL OPERARIO 3ª	12,52
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	12,32
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	11,43
	AUXILIAR TECNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	9,94

ANEXO V

Parametros para la evaluación del rendimiento

Parámetro	Peso específico porcentual
Asistencia al trabajo	50
Puntualidad	50

El sistema de medida para cada uno de los parámetros es el siguiente:

Por cada falta de asistencia al trabajo superior a una hora, se deducirán cincuenta puntos absolutos en cómputo mensual del valor original fijado. Se considerará falta de asistencia al trabajo, a estos efectos, cualquier ausencia que no responda a los supuestos de licencias contemplados en este Convenio, licencias por maternidad o vacaciones.

Por cada falta de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo, ya sea al inicio de la jornada laboral o tras cualquier período de ausencia justificada, se deducirán diez puntos absolutos en cómputo mensual del valor original.