



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

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunidad del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/01/2012 al 31/12/2015.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo. Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía. Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Mancomunidad del Aljarafe, S.A. (Aljarafesa), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/01/2012 al 31/12/2015.

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

Sevilla a 2 de abril de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

### **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/las trabajadores y la Empresa Manomunada 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 disfrutaran 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 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, 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, sin incremento adicional alguno sobre el mismo, en los términos del artículo 19 del presente Convenio Colectivo, cuyo sistema y porcentaje se aplicará igualmente a todos los demás conceptos económicos del Convenio.

### **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 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 «ad Personam», Subrogación y Garantía de Puesto de Trabajo**

La Empresa mantendrá las condiciones que vengán disfrutando los/las 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.

En virtud de lo establecido en el vigente artículo 55 del Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, en los supuestos de cese total o parcial de la actividad de Aljarafesa, como consecuencia de la gestión de las instalaciones o prestación de los servicios por otra empresa o entidad, pública o privada, esta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su categoría, antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos

en Convenio, pactos de Empresa y condiciones personales en el momento de la subrogación.

Aljarafesa se compromete, en el supuesto de declaración judicial de despido improcedente o nulo, a optar por la readmisión del trabajador despedido, con todos sus derechos, salvo que éste/a optase expresamente por la indemnización, que en este caso será de cuarenta y cinco días de salario por año trabajado, de forma que solo se podrá despedir cuando ello resulte motivado por faltas disciplinarias y el despido sea declarado procedente.

### **Artículo 8. Organización del Trabajo**

La organización, práctica y técnica del trabajo es facultad de la



Dirección-Gerencia de la Empresa, quien, 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 el sistema de producción y explotación a las circunstancias de 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/La 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/una 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 éstas 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: Mandos Superiores.



En este Grupo se integra la categoría de Director del Servicio y Jefe/a de Área.

Nivel 1. Se encuadran en este nivel la categoría de Director del Servicio, con vinculación y dependencia de la Dirección-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 o grupos de colaboradores, 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 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.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel los Jefes de Área, con dependencia directa de un/a Director del Servicio, 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, con responsabilidad de mando sobre una organización que puede afectar a un/a/os o varios colaborador/es.

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 2: Mandos Intermedios y Técnicos.

En este Grupo quedan integrados los Jefes de Grupo y Técnicos, con dependencia de un Mando Superior, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:

2.1. Jefes de Grupo.

Se encuadran en este Subgrupo los Jefes de Grupo, con dependencia de un/a Director del Servicio y Jefe/a de Área, siendo sus criterios de clasificación los siguientes:





A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad de mando sobre una organización que puede afectar a un/a/os o varios colaborador/es.

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

## 2.2. Técnicos.

Se encuadran en este Subgrupo los Técnicos, considerando dos niveles, en función de conocimientos, especialización y experiencia:

- 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 3: 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, un 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 2ª y 3ª y Oficial Operario 1ª, con dependencia de un Oficial Superior, un 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 1ª, con dependencia de un Oficial Superior, un





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.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup>, con dependencia de un Oficial Superior, un 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 1.582 horas para el año 2012 y 1.658,5 para el 2013, 2014 y 2015, atendiendo a la jornada laboral del sector público establecida por la Disposición Adicional 71.<sup>a</sup> de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Las horas efectivas señaladas anteriormente 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 en oficinas:**

Los trabajadores de Aljarafesa cuya actividad se desarrolla en las Oficinas de sus Centros de Trabajo, tendrán una jornada laboral diaria de 7.5 horas, de lunes a viernes, ambos incluidos, a desarrollar entre las 07.30 y las 15.30 horas, con un periodo flexible a la entrada de 30 minutos.

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, siempre que no condicione ni perjudique el normal desarrollo o funcionamiento de otras actividades de la Empresa, podrán disponer del mismo con autorización de la Dirección-Gerencia, previo informe favorable del Director Responsable de Recursos Humanos.

### **b) Personal en instalaciones:**

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 en turnos para el personal de la Línea Operativa de los Servicios de Distribución y de Producción, en razón a las funciones a desarrollar, que se distribuirán de la siguiente manera:

b.1) Los operarios del Servicio de Distribución que desempeñen sus tareas en cuadrillas, o los del Servicio de Producción en labores de mantenimiento, tendrán una jornada de siete horas y media, en horario de 07:30 a 15:00 horas, para el turno de mañana, y para el turno de tarde del Servicio de Distribución de 14:00 a 21:30 horas, que será de 13:30 a 21:00 a partir del 1 de enero de 2013.

b.2) El personal del Servicio de Distribución y del de Producción que no quede afecto por lo establecido en el apartado b.1), desarrollará su jornada laboral diaria por turnos de ocho horas.





Todo el personal cuyo horario de trabajo esté sometido al régimen de turnos, estará a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 19 y 32 del Real Decreto 1561/1995, 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 corretornos para suplir las ausencias en el personal de turno por periodos semanales. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del servicio a criterio del Director del Servicio o de la Dirección-Gerencia, en su caso, dando cuenta con la máxima antelación posible al/a la trabajador afectado/a.

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 el personal que sea designado por aquél a prestar sus servicios en régimen de turnos.

El Personal de Oficinas, el del Servicio de Distribución y el de Producción que no desempeñen su jornada laboral diaria por turnos, conforme al apartado b.2) precedente, tendrán una jornada laboral diaria reducida, de lunes a miércoles de Semana Santa, y de martes a viernes de Feria de Sevilla Capital, quedando la jornada laboral diaria a realizar en los mencionados días en 05:30 horas, a desarrollar en horario de entre las 08:30 y las 14:30 horas, para el personal de oficinas, y en horario de mañana de 08:30 a 14:00 horas, para el personal de los Servicios de Distribución y Producción, salvo el personal del Servicio de Distribución que desempeña sus tareas en cuadrillas de turno de tarde, cuyo horario será de 13:00 a 18:30 horas.

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 1 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 Director Responsable de Recursos Humanos, a propuesta de los Directores de los Servicios correspondientes, podrá disponer la acumulación de los períodos de trabajo efectivo no cumplidos, en jornadas



completas de mañana o tarde, no siendo de aplicación lo establecido en el artículo 28 si la recuperación se realizase mediante la prolongación de jornada.

Con el fin de mejorar la productividad y reducir la necesidad de hacer horas de trabajo extraordinario, tanto de prolongación de jornada como de horas extraordinarias en los términos previstos en los artículos 13 y 14 siguientes, la jornada laboral anual establecida en el artículo 11 precedente se podrá distribuir de forma irregular con carácter mensual, semanal o diaria a todo o parte del personal adscrito a una Dirección, previo Informe justificativo de dicha necesidad por parte del Responsable del propio Servicio y acuerdo de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio, o pacto individual del/ de la trabajador afectado con la Dirección-Gerencia.

En todo caso, el máximo de jornada laboral a distribuir de manera irregular será del 10% de la indicada en el citado artículo 11, respetándose los períodos legales de descanso, debiendo el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de comienzo y finalización de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

### **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/a 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 Director del Servicio, y con traslado al/a la Director 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 compensarán, 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 Director del Servicio, y con traslado al/a la directora 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/las 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 catorce días festivos aprobados como tales a nivel de la Comunidad Autónoma, como establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

En el supuesto que cualquiera de los citados catorce días festivos coincidiesen en sábados, a partir del 1 de enero de 2013 su disfrute se realizará en día laborable a señalar de común acuerdo con el Director del Servicio correspondiente, e informe por éste/a al/a la Director Responsable de Recursos Humanos.

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/a, previa autorización del Director Responsable de Recursos Humanos, a propuesta del Director del 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 con el Director del Servicio correspondiente, e informe por éste/a al/a la Director Responsable de Recursos Humanos, 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 veintidós 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/a, 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 31 de enero del correspondiente. La Dirección-Gerencia, a través del Director Responsable de Recursos Humanos y a propuesta de cada Director del Servicio, concretará la fecha de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y las peticiones de los/las empleados. El plan de vacaciones aprobado se expondrá en los tablones de anuncios a partir del día 28 de febrero 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 se suspenderán por situación de Incapacidad Laboral Transitoria, procediéndose al establecimiento de un nuevo período vacacional, por los días de vacaciones en baja, una vez se produzca el alta médica, a través del Director Responsable de Recursos Humanos, con informe previo del/ de la Director del Servicio que corresponda. Para poder aplicar esta suspensión, habrá de comunicarse el Parte de Baja a la Empresa dentro de los tres días siguientes a su acaecimiento.

Cuando una Incapacidad Laboral Transitoria impida al/a la trabajador disfrutar de vacaciones durante el año natural a que correspondan, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En virtud del art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la Empresa coincida con una Incapacidad Laboral Transitoria derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá



derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## **Artículo 17. Licencias y Excedencias**

### A) Licencias.

Los trabajadores a los que es de aplicación el presente Convenio Colectivo podrán ausentarse del trabajo, previa comunicación justificada al/ a la Director Responsable de Recursos Humanos, a través del/ de la Director del Servicio que corresponda, sin alterar la normalidad del mismo, 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 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Tres días laborables en caso de accidente, enfermedad grave e intervención quirúrgica, que haya requerido una hospitalización por un período igual o superior a la propia Licencia, o cuando no requiriese hospitalización pero sí precise reposo domiciliario al menos de igual duración, y éste fuese prescrito por facultativo médico, 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 y un día laborable por nacimiento de nieto/a.
- g) Tres días laborables en caso de interrupción del embarazo.
- h) Licencia retribuida por el tiempo necesario dentro de una jornada de trabajo para asistencia a consulta médica, propia o de familiares de primer grado, menores de edad o con alguna limitación a la movilidad.
- i) Tres días laborables, consecutivos o no, por cada año natural por asuntos particulares, sin necesidad de justificación, no acumulables a vacaciones si son consecutivos.
- j) Un crédito horario de quince horas anuales, cuyo disfrute habrá de hacerse por fracciones no inferiores a una hora, ni superior a los dos tercios de la jornada laboral diaria.
- k) Una licencia especial sin retribución de entre cinco y diez días laborables por



cada año natural, que deberán ser ininterrumpidos y no acumulables a vacaciones, siendo potestad de la empresa su concesión.

l) Licencia retribuida por el tiempo necesario dentro de una jornada de trabajo para asistencia a exámenes de estudios oficiales.

Para el disfrute de las licencias expresadas en los apartados precedentes, se requerirá que su hecho causante coincida con su disfrute.

Las licencias establecidas en los apartados c), d), e) y f), podrán ser distribuidas si corresponden a cónyuge o familiares de primer grado, en días no sucesivos hasta un máximo de dos semanas, salvo en el supuesto del apartado e), que se limitará al periodo en que se mantuviese la situación de hospitalización o reposo domiciliario prescrito por facultativo médico.

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 caso se deberá presentar justificante de la causa y cumplimiento de las Licencias establecidas en el presente artículo, salvo para las contempladas en los apartados i), j) y k).

Para el disfrute de las Licencias establecidas en los apartados i) y j) se requerirá autorización del Director del Servicio donde esté adscrito el trabajador e informe por éste/a al/a la Director Responsable de Recursos Humanos, con una anticipación de veinticuatro horas.

B) Excedencias.

El régimen de las excedencias de los/las trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, estará determinado por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con determinadas singularidades.

Tendrá los efectos de excedencia forzosa aquella que se solicite por los/las trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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 pareja de hecho, 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 estos tipos de excedencias, 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.

Se prevé el derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años, para el excedente por cuidado de hijos; durante los dos años, para el excedente por cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; y del primer año, para el excedente voluntario/a.

Transcurridos dichos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, aun cuando resulte de nivel inferior, hasta tanto surja vacante equivalente a la desempeñada en el momento de comenzar la excedencia.

Se permite la concatenación de excedencias por distinta causa hasta un máximo de cinco años, salvo el supuesto de excedencia forzosa por ejercicio de cargo público.

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 2012, incrementándose a partir del 1 de Enero de 2013 al Salario Base el importe correspondiente al Salario Paga Extra de las dos





pagas suprimidas a partir del 2013 conforme al artículo 26 siguiente; tabla resultante que será conformada por la Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 64 de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 19. Revisiones Salariales**

No habrá revisión salarial en las anualidades 2012 y 2013. Para los años 2014 y 2015, los importes de los conceptos de los Anexos I y II y los Pluses de Nocturnidad y Turno se determinarán en base a los existentes a 31 de diciembre del año anterior, más el porcentaje del IPC previsto para ese año o porcentaje que lo sustituya, actualizándose al alza al final del ejercicio, y para la totalidad de éste, con la diferencia de ese porcentaje previsto aplicado y el I.P.C. real inter-anual a noviembre de ese año.

### **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 cheque entregado en la Caja de la Empresa, o en el centro de trabajo, según determine ésta. El recibo de salarios será entregado a cada trabajador en su centro de trabajo, debiendo firmar el mismo como justificante de su entrega.

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 diez días y por una sola vez cada año natural, podrán solicitar un anticipo de hasta 1.000 euros, que serán descontados de sus haberes por partes iguales en las pagas extras que se devenguen en los siguientes inmediatos doce meses, o de forma mensual en ese mismo período, a petición del interesado/a, 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 revisarán conforme al mismo sistema establecido en el artículo 19 de este Convenio, que se aplicará igualmente al Complemento de Antigüedad de aquellos trabajadores a quienes, en razón a lo establecido en el párrafo precedente, no se les aplique dicha tabla.

La tabla que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo corresponde al importe de Antigüedad de la anualidad de 2012, incrementándose la misma, con efecto desde el 1 de enero de 2013, con el importe de la Antigüedad de las dos pagas suprimidas a partir de esa fecha, conforme al artículo 26 siguiente; tabla resultante que será conformada por la Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 64 de este Convenio Colectivo.

## 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 del

rendimiento en el desempeño de sus funciones, siendo su cuantía máxima para 2012 y 2013 la que figura en el Anexo I, incrementándose, adicionalmente a la revisión prevista en el artículo 19 de este Convenio Colectivo, para el año 2014, en la cantidad que resulte de aplicar el 50% del IPC real del año 2012 a la totalidad de conceptos de los Anexos I y II al 31 de diciembre de 2013, efectuándose idéntica revisión, pero con la referencia del 50% del IPC del 2013, y los conceptos al 31 de diciembre de 2014, para el ejercicio del 2015; importes resultantes que se conformarán por la Comisión de Seguimiento regulada en el artículo 64 de este texto.

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.

La Dirección Responsable de Recursos Humanos informará al/a la 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 07:00 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 veinticuatro 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	Importe en euros
---------------	------------------



Lunes a viernes	4,33
Sábados	7,21
Domingos	18,95
Fiestas Nacionales, Autonómicas, Locales y de Convenio	37,87

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 81,17 euros.

Los trabajadores que estén adscritos al régimen de corretornos, a que se refiere el artículo 12, apartado b), de este Convenio Colectivo, percibirán el importe de 4,33 euros por cada día que estén en corretornos, 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 se verifique 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**

Durante la anualidad de 2012, el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir cuatro gratificaciones extraordinarias que 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 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.

A partir del 1 de enero del 2013, el personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias, por el mismo importe anteriormente señalado, que se devengarán por semestres naturales, y que se abonarán junto con las

retribuciones de los meses de junio y diciembre.

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, se percibirán por día efectivo de trabajo:

Importe en euros	
Año 2012	Años 2013, 2014 y 2015
3,66	3,94

#### **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:

Importe en euros	
Año 2012	Años 2013, 2014 y 2015
29,40	31,63

#### **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 cada kilómetro o fracción en razón de:

Importe en euros	
Año 2012	Años 2013, 2014 y 2015
0,26	0,28

Este importe se abonará igualmente 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/las Directores de los Servicios correspondientes o por la petición mayoritaria y conjunta de los/las trabajadores de cada ámbito, oída la Comisión de Seguimiento y a los/las Directores de los Servicios 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/las 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 al número de ocurrencias que haya producido el trabajador en cómputo anual y la duración de las mismas.

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



1.ª	100%	100%	100%
2.ª	50%	85%	85%
3.ª y siguientes	0%	75%	85%

Tendrán derecho a la percepción de este Complemento los/las trabajadores que presenten ante la Dirección Responsable de Recursos Humanos, 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 ausencia por enfermedad de más de un día de duración que no quede justificada por el correspondiente "parte médico de baja por incapacidad temporal", 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.

La ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica, se considerará como licencia retribuida por tal motivo. En caso de que el trabajador no presente dicha justificación, esta ausencia será tratada, y por este orden, como licencia retribuida por día de asuntos particulares u horas recuperables.

Podrá dejar de percibirse el Complemento regulado en este artículo en los casos en que un médico nombrado por la Dirección- Gerencia al efecto dictaminase la existencia de cualquier abuso por parte del trabajador en causar baja o permanecer en Incapacidad Temporal. 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 Director Responsable de Recursos Humanos, a propuesta del Director del Servicio que corresponda, podrá someter a la consideración de la Dirección-Gerencia, cuando concurren 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 64 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, así como la incapacidad parcial, en el caso de que hubiera Compañía que la asegurara, con las coberturas que a seguido se indican, para toda la vigencia del Convenio.

Seguro	Importe en euros	
	Años 2012-2013	Años 2014-2015
Muerte e incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, laboral o no laboral	35.000	50.000
Incapacidad parcial	15.000	15.000

A estas cantidades tendrán derecho los/las trabajadores por una sola vez durante su permanencia en la Empresa.

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.

### Artículo 33. Ayuda Anual para Estudios

Todos los/las trabajadores de la Empresa que cursen estudios, los/las 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 para estudios	Importe en euros	
	Años 2012-2013	Años 2014-2015
Guardería, Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato		
y Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años	134,19	142,64
Formación Profesional	188,69	200,58
Carreras Universitarias	50% matrícula (max. 354,01)	50% matrícula (max. 450)

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, Formación Profesional 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/las 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 la 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 con Discapacidad**

Durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo, los trabajadores que convivan y tengan bajo su dependencia económica a familiares de primer grado de consanguinidad con una discapacidad declarada por el Organismo de la Junta de Andalucía con competencia en Asuntos Sociales, tendrán derecho a percibir por cada familiar en esas condiciones, las cantidades mensuales que resulten, en proporción al porcentaje de discapacidad que tenga reconocido sobre el importe máximo de la siguiente tabla, con un mínimo del 60% sobre las indicadas cantidades.

Ayuda a familiares con discapacidad		Importe en euros
	Años 2012-2013	Años 2014-2015
Máximo mensual	163,50	173,80

Con la declaración de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, se considera acreditada una discapacidad del 33%.

#### **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/ella y bajo su dependencia económica, la Empresa entregará al/a la mismo la cantidad que a continuación se indica, sin revisión o actualización anual alguna:

#### Ayuda por fallecimiento

#### Importe en euros

Años 2012-2013	Años 2014-2015
449,53	477,85

La Empresa, en los supuestos contemplados en el párrafo precedente, prestará ayuda al/a la 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 en 65 años, o la que resulte como mínima, a efecto de cumplir las condiciones de edad establecidas en el artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social, la Dirección-Gerencia podrá aceptar la prolongación de la vida laboral de aquel/aquella 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**

En los términos establecidos en el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o Normativa que lo sustituya o modifique, los empleados de Aljarafesa a partir de los 61 años de edad y antes de los 65 años, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en la Empresa a tiempo parcial.

Las solicitudes de jubilación parcial que se formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en este Convenio, serán aceptadas por Aljarafesa desde el momento en que se alce la prohibición de contratación de nuevo personal prevista en la Disposición Adicional



23ª de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, y la prevista en la Disposición Adicional 20 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos del Estado para 2013, ambas con carácter de norma básica.

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/a nuevo empleado/

a. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el Real Decreto 1131/2002.

A.3) La jubilación parcial y la transformación del contrato a tiempo parcial producirán sus efectos, cuando la Entidad Gestora de la Seguridad Social informe por escrito al/a la 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 éste/a, 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, entendiéndose 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/las trabajadores por causar baja en la Empresa por jubilación, percibirán, por una única vez, la suma de 4.000 euros.

En el supuesto que transcurrieran tres meses desde el momento de la jubilación, sin que el trabajador haya percibido el citado importe de la Compañía de Seguros en la que está externalizada dicha indemnización, la Empresa procederá a adelantar el mismo, previa cesión del trabajador a la misma de los derechos que le correspondiesen.

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 personal, Familiar y Laboral**

### **Artículo 40. Permiso y Suspensión de Contrato por Parto y Hospitalización de Recién Nacido.**

Lo previsto en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de parto y hospitalización de recién nacidos será de aplicación con las siguientes particularidades:

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 en una hora con carácter retribuido y 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 art. 48.4 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 41. 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/a 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.

### **Artículo 42. Regulación del Ejercicio del Derecho de Paternidad**

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar la suspensión del contrato de trabajo por permiso de paternidad debido a nacimiento de hijo/a, adopción de menores de 6 años o menores de 18, en caso de discapacitados, así como en situaciones



de acogimiento familiar de duración superior al año, de menores de 6 años, o menores de 18, en caso de discapacitados.

Dicho derecho será disfrutado por el trabajador en el período comprendido desde la finalización de la licencia retribuida por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad, con la siguiente duración:

— 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo a partir del segundo.

— 20 días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, se produzca en una familia numerosa o que por tal motivo adquiera dicha condición, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%, o en el caso de que el hijo nacido/a, acogido o adoptado/a, tenga dicha discapacidad.

Previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, el disfrute de dicho permiso podrá realizarse de forma ininterrumpida a tiempo parcial en una jornada igual o superior al 50% de la jornada normal de trabajo, ampliándose proporcionalmente el permiso en función de la jornada de trabajo que se realice. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, a iniciativa de éste y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

Los trabajadores deberán comunicar previamente a la Dirección Responsable de Recursos Humanos su intención de acceder al permiso de paternidad con la correspondiente suspensión del contrato de trabajo, requiriéndole dicha Dirección la documentación pertinente en función a las circunstancias que se planteen.

### **Artículo 43. Flexibilidad Horaria por Guarda Legal**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica 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 discapacidad, éstas deberán convivir con el trabajador o, en casos especiales, verse 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 44. Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación.**

Las trabajadoras embarazadas podrán 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 Director Responsable de Recursos Humanos, a través del Director del Servicio correspondiente.

#### **Artículo 45. Reducción de la Jornada por Motivos Familiares**

Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado algún menor de nueve años o persona con discapacidad física, psíquica 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.

### **Título Sexto. Seguridad y Salud Laboral**

#### **Artículo 46. 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 Riesgos 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 47. Obligaciones de los Trabajadores**

Los trabajadores 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 dispone, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.

## **Título Séptimo. Representación Laboral y Acción Sindical**

### **Artículo 48. 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/a Presidente/a y un/a Vicepresidente/a, para su suplencia, que ejercerá la propia representación de todo el Comité.

Este Comité de Empresa 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 49. Garantía y Crédito Horario**

Los miembros del Comité de Empresa Intercentros dispondrán de horas mensuales retribuidas, en el número de veinte horas mensuales, agotables en dicho período, 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 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 de Empresa 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/a y Secretario y por él o los miembros del mismo que cedan sus horas, deduciéndose de la bolsa de cómputo mensual.

### **Artículo 50. Locales de Reunión**



El Comité de Empresa 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 51. Subvención al Comité Intercentros**

La Empresa abonará anualmente 700 euros, 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 52. Subvención a las Secciones Sindicales.**

La Empresa abonará anualmente a las Secciones Sindicales constituidas la cantidad de 20 euros, por cada trabajador afiliado a cada una de las mismas. Para determinar dicho número, las Secciones Sindicales deberán presentar Certificación expedida por su Secretario/a, 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 53. 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 cuarenta y ocho horas, indicando día, orden del día, y personas ajenas a la Empresa que, en su caso, hayan de asistir.

#### **Artículo 54. 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 55. 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 56. Contratación de Personal con Discapacidades**

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

### **Artículo 57. Trabajadores con Discapacidad**

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/a la mismo/a, quien 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 ella misma o persona en quien delegare, en su caso, decidirán su incorporación a la Empresa.

### **Artículo 58. 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 Título 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 excederán de dos años, estableciéndose un período de prueba que no puede ser superior a 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.

A los efectos de conversión de los contratos formativos en indefinidos, Aljarafesa no contratará nuevo personal para cubrir necesidades de actividades y responsabilidades que estén desempeñándose por personal con algunas de las modalidades de contratos establecidas en este artículo.

### **Artículo 59. 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 60. 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 59 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, aunque computará la fecha de ingreso en la Empresa en el caso en que el contrato pase a ser indefinido.

### **Artículo 61. 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 de los servicios, así como en previsión de aumento de categoría de sus trabajadores, en caso de necesidad.

### **Artículo 62. Revisión Médica**

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

### **Artículo 63. 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 64. 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.

La Comisión de Seguimiento conformará para las anualidades de 2013, 2014 y 2015, la revisión y actualización de todos los conceptos económicos que integran este Convenio de acuerdo con los pactos establecidos en el mismo.

## **Título Noveno. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 65. Régimen de Faltas y Sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección-Gerencia de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes; no obstante, el correspondiente expediente sancionador deberá acompañarse en todo caso, de informe del Director del Servicio en que se encuadre el expedientado/a.

### **Artículo 66. Clasificación de las Faltas**

Toda falta cometida por un/a 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 cinco 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 puesto de trabajo 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 cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes.
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/aquella.
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 el mismo/a, 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 servicio, 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 turnos 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/a compañero/a.

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 escrita.

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 67. 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/a la trabajador, requiriéndose, en todo caso, la amonestación previa escrita por la sanción de grado inferior cuando los hechos de aquélla sean tenidos en cuenta para la imposición de una sanción de mayor grado.

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 68. Graduación de las Sanciones**

Las sanciones que la Empresa podrá 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 69. 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 tres meses de haberse cometido la falta leve, a los seis meses de haberse cometido la falta grave, y al año de haberse cometido la falta muy grave, de conformidad con el régimen de acumulación de faltas del artículo 70.

### **Artículo 70. 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:	3 meses
B. Faltas graves:	6 meses
C. Faltas muy graves:	1 año

### **Disposiciones Adicionales**

Primera.—En el supuesto de que por disposición legal se modifique la jornada laboral mínima que resulte aplicable a Aljarafesa en su condición de empresa pública, el cómputo anual de horas efectivas de trabajo determinado en el artículo 11, quedará fijado en los términos que dicha disposición legal pudiera establecer.

Segunda.—En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en cuanto a licencias y excedencias, régimen asistencial y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los trabajadores que convivan como parejas de hecho en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el Organismo Público competente, tendrán los mismos derechos previstos para la relación conyugal.

Igualmente, dichos derechos se podrán ejercitar respecto de cualquiera de los/las hijos de los miembros de la pareja que convivan con la misma, siempre y cuando su progenitor legal no haya utilizado derechos similares o concurrentes.

Tercera.—A excepción de las indemnizaciones y suplidos del Capítulo III del Título Tercero, el cobro de los incrementos anuales previstos de los diferentes conceptos económicos regulados en los Títulos Tercero y Cuarto del presente Convenio Colectivo, quedan supeditados a su permisibilidad por la Legislación aplicable a Aljarafesa en cada momento, sin perjuicio de que, a todos los restantes efectos, cada concepto se actualice anualmente en la cuantía que corresponda.

Cuarta.—Desde la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa iniciará los estudios precisos para concertar la actualización del Seguro de Vida regulado en el artículo 32 de este texto, hasta alcanzar la cuantía establecida para la anualidad del 2014, siempre que su coste esté dentro de las limitaciones

establecidas en el artículo 22.Tres. de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de

Presupuestos del Estado para 2013, teniendo aplicación, en su caso, desde la concertación de dicha Póliza.

Quinta.—Los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales 2 y 3 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 2,61 euros, con carácter de Complemento Personal.

Los trabajadores que a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo sigan manteniendo la Categoría de Jefe de Servicio, percibirán los salarios y retribuciones establecidas en el mismo para la Categoría de Director de Servicio.

Sexta.—Los incrementos de los conceptos de Salario Base, Complemento Variable de Retribución y Antigüedad, que quedarán reflejados en la tabla salarial vigente a partir de 1 de Enero de 2013, como consecuencia de la percepción únicamente de dos pagas extras, conforme al artículo 26 del presente Convenio Colectivo, no supondrán incremento salarial alguno respecto de los salarios totales anuales brutos al 31 de diciembre de 2012, sin perjuicio de los incrementos derivados para las anualidades del 2014 y 2015, conforme al artículo 19 de este texto.

Igualmente, y sin que ello suponga incremento salarial alguno, al Salario Base de los Directores de los Servicios y Jefes de Área que figuran en la tabla salarial del Anexo I del año 2012 del presente Convenio Colectivo, se incorporará en partes iguales, en las anualidades 2013 y 2014, el Complemento de Dedicación Exclusiva que tienen actualmente establecidas dichas Categorías.

Séptima.—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, aun cuando el supuesto de hecho que ampara los derechos reconocidos en dicho Título se hayan producido con anterioridad a la firma del mismo.

Octava.—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.

Novena.—Durante el ejercicio 2013 se procederá a estudiar y elaborar una propuesta, que se presentará para su debate y, en su caso, posterior aprobación, al Comité de Seguimiento, sobre la conversión de la percepción por jubilación prevista en el artículo 39 del presente Convenio, en una cantidad devengada por igual concepto pero vinculada a la antigüedad acumulada por el trabajador en la empresa, siempre que ello no suponga un incremento de coste superior al previsto para los demás conceptos económicos de este Convenio.



En el supuesto de aprobarse la propuesta y permitirlo la legislación aplicable en el momento, se podrá destinar al fondo que se constituya en su caso, las cantidades derivadas de la reducción de las retribuciones anuales llevada a cabo por imperativo del artículo 2.5 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad.

### **Disposiciones Transitorias**

Primera.—Aun cuando el vigente Convenio Colectivo tiene efecto desde el 1 de Enero de 2012, si bien su firma se lleva a cabo una vez agotada la duración de esa anualidad, para garantizar el disfrute al menos de un día de la Licencia por asuntos particulares establecida en el apartado i) del artículo 17 de este texto correspondiente al 2012, para su utilización durante el primer trimestre del año 2013 todos los trabajadores podrán solicitarlo a través de la Dirección del Servicio al que estén adscritos, la cual informará a la Dirección Responsable de Recursos Humanos, garantizándose, en todo caso, la correcta gestión del Servicio.

Segunda.—Por una sola vez, y en el plazo de los diez días hábiles siguientes a la firma del presente Convenio, los trabajadores podrán solicitar a través de la Dirección Responsable de Recursos Humanos un anticipo de hasta 1.500 €, que se deducirá proporcionalmente hasta un máximo de las próximas dieciocho mensualidades siguientes, o en las pagas extras de ese mismo período, a petición del/ de la interesado/a. Tal abono se hará efectivo por Aljarafesa en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo de solicitud.

Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio Colectivo tuviesen pendiente de pago algún anticipo, conforme al artículo 21 de este texto, podrán solicitar en el mismo plazo el incremento de la cantidad pendiente de pago hasta el citado importe, reintegrándose el total del anticipo en el plazo que, conforme al párrafo precedente, solicite.

Tercera.—Dado que la firma del presente Convenio Colectivo se lleva a cabo una vez confeccionadas las nóminas del mes de Enero de 2013, para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 18, 22 y 26 de este texto, con efectos a partir del 1 de enero de 2013, en la nómina correspondiente al mes siguiente al de la firma de este Convenio Colectivo se procederá a practicar la regularización del Salario Base y Antigüedad.

#### **ANEXO I**

#### **AÑO 2012**

**#\*1\*#**

#### **ANEXO II**



**AÑO 2012**

**ANTIGÜEDAD EN EUROS**

	GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL	MENSUAL
GRUPO I	MANDOS SUPERIORES	
	DIRECTOR DE SERVICIO	18,21
	JEFE DE ÁREA	16,08
GRUPO II	MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS	
	JEFE DE GRUPO	14,90
	TÉCNICO SUPERIOR NIVEL I	13,72
	TÉCNICO SUPERIOR NIVEL II	13,15
	TÉCNICO - NIVEL I	12,11
	TÉCNICO - NIVEL II	11,61
GRUPO III	LINEA OPERATIVA	
	ENCARGADO OPERATIVO	11,61
	OFICIAL SUPERIOR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO	10,71
	OFICIAL TÉCNICO/ADMINISTRATIVO 1ª	10,63
	OFICIAL TÉCNICO/ADMINISTRATIVO 2ª	10,03
	OFICIAL TÉCNICO/ADMINISTRATIVO 3ª	7,98
	OFICIAL OPERARIO 1ª	8,50
	OFICIAL OPERARIO 2ª	8,00
	OFICIAL OPERARIO 3ª	7,47
	AUXILIAR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO 1ª	7,32
	AUXILIAR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO 2ª	6,66
	AUXILIAR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO 3ª	5,55

**ANEXO III**

**#\*2\*#**

**#\*3\*#**

**ANEXO IV**

**AÑO 2012**

**PLUS NOCTURNO EN EUROS**

GRUPO IV	LINEA OPERATIVA	
	ENCARGADO OPERATIVO	15,94
	OFICIAL SUPERIOR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO	15,01
	OFICIAL TÉCNICO/ADMINISTRATIVO 1.ª	14,84
	OFICIAL TÉCNICO/ADMINISTRATIVO 2.ª	14,16

	OFICIAL TÉCNICO/ADMINISTRATIVO 3.ª	13,54
	OFICIAL OPERARIO 1.ª	13,80
	OFICIAL OPERARIO 2.ª	13,45
	OFICIAL OPERARIO 3.ª	13,18
	AUXILIAR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO 1.ª	12,97
	AUXILIAR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO 2.ª	12,03
	AUXILIAR TÉCNICO/ADMVO/OPERARIO 3.ª	10,46

## ANEXO V

### PARÁMETROS 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.