

CONSEJERIA DE EMPLEO**CADIZ****II CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AGUAS
FILTRADAS. S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE INTERQUISA****Código convenio: 1103371****Capítulo I. Ámbito de aplicación.****Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional.**

El presente Convenio Colectivo, se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la Empresa Sociedad Española de Aguas Filtradas, S.A. (S.E.A.F.S.A.) y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua y en la normativa laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

Se regirán por estas disposiciones, todos los trabajadores/as que, sujetos a relaciones laborales, presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional en el momento de la entrada en vigor y los que se incorporen a las mismas durante la vigencia del Convenio, con las excepciones siguientes:

a) Personal que señale el Artículo 2. 1. a) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.

Las normas contenidas en este Convenio afectarán sólo a los trabajadores adscritos al centro de Trabajo de INTERQUISA.

Artículo 4. Ámbito de aplicación temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el 01 de Enero de 2.004, hasta el 31 de Diciembre de 2.007, entrando en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y retrotrayéndose sus efectos económicos, al día 1 de Mayo de 2.004.

Artículo 5. Prorroga.

Este convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con dos meses de antelación a su terminación o prorroga en curso y su contenido se considerará prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

En caso de denuncia, las partes firmantes se comprometen a constituir la mesa negociadora de un nuevo convenio, en la segunda quincena del mes de Enero de 2.008.

Artículo 6. Incremento salarial.

Las remuneraciones de todo el personal afectado por el presente convenio, para el año 2.004 y con independencia del derecho a la percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, son los que se fijan para todas las categorías en la tabla salarial anexa.

Para 2.005, 2.006 y 2.007 se establecen un incremento de la tabla salarial anexa en el IPC previsto para cada uno de dichos años, más el 0,5%.

En caso de que el IPC sea menor o mayor de este valor no se descontara, ni se abonara a lo percibido en el año, pero si tendrá en cuenta en las tablas salariales.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben [as que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originado.

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

Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de los dispuesto anteriormente, a la adopción de los nuevos conceptos para este Convenio.

Así mismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

Artículo 8. Garantía "ad personam".

Se respetará a título individual las condiciones salariales que fueran superiores a

las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 9. Ordenación del trabajo.

La organización del trabajo, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario o en el que este delegue, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Artículo 10. Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

1.- La prestación del trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, usos y costumbres.

2.- Sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar trabajo distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de remunerarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

4.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

5.- Para la debida eficacia en la política de prevención de accidentes en el trabajo, [os trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en el cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.



6.- Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener el sigilo profesional en los asuntos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

Artículo 11. Deberes del empresario.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección colectivos o individuales necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 12. Reclamaciones de los trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlos ante el Jefe de Planta, junto con los representantes legales de los trabajadores.

La empresa resolverá estas reclamaciones en el plazo de 10 días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

En caso de no llegar a un acuerdo, se podrá consultar a la Comisión Paritaria.

Artículo 13. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente

La Empresa deberá previamente, comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14. Trabajos de superior categoría.

1.- Por necesidades organizativas, o de producción, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría (previa formación adecuada o experiencia reconocida), por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente realizada

Transcurridos seis meses ininterrumpidos, u ocho alternos, se entenderá creada



una vacante y se convocará concurso-oposición según los términos establecidos en el artículo 23 de este convenio.

2.- Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por, incapacidad temporal, maternidad, privación de libertad sin sentencia condenatoria en firme, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la haya motivado.

Artículo 15. Trabajos de inferior categoría.

1.- La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo. a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración y derechos que, por su categoría le corresponda.

2.- A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de quince días al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

3.- Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse por solicitud del interesado y por acuerdo entre la empresa y el trabajador, atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

1.- Cuando el traslado se realice a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2.- Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Se comunicara el citado acuerdo a los delegados de los trabajadores.

Artículo 17. Locomoción.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada

laboral o en jornadas extraordinarias, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su trabajo, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 0,17 euros el kilómetro.

Cuando se trate de un desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma abonará el importe del billete de autobús, de 1ª clase de ferrocarril, de avión en clase turista o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 18. Grupos profesionales.

Todo el personal de la planta de INTERQUISA al que afecta este Convenio Colectivo se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos y categorías profesionales.

Esta clasificación es meramente enunciativa y no supone obligación de tener provistas todas [as profesiones y categorías enumeradas, si no lo requiriesen así las características, organización y volumen de cada empresa.

Grupo Profesional	Categoría
Grupo 1 Personal Mantenimiento	Encargado Oficial 1ª Oficial 2ª
Grupo 2 Personal de Operaciones	Ayudante Jefe de Planta Operador de Panel Operador de Planta Operador de Subproducto

Artículo 19. Definición de categorías.

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

Las funciones de cada grupo que aquí se describen son de tipo general y carácter indicativo, por lo que no deben interpretarse de modo restrictivo o excluyente, pudiendo, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, ampliarse o reducirse, tanto los grupos como sus funciones.



Grupo primero

Personal de mantenimiento.

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que reúnen los conocimientos técnicos suficientes para dirigir y realizar con plena capacitación en el centro de trabajo las tareas de montaje, reparación y mantenimiento de los equipos.

A) Encargado

Naturaleza de la Función: Organizar, coordinar y controlar tanto a nivel técnico como operativo, la ejecución de los trabajos de Mantenimiento en el conjunto de las Plantas AARR/PGV/UTL, velando por la seguridad, calidad, medio ambiente y control del personal bajo su competencia con autonomía suficiente para establecer el programa de la jornada y emitir órdenes no previstas.

Capacidad: Titulado de Grado Medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional.

Responsabilidad por mando: Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

B) Oficial primera

Naturaleza de la Función: Realizar, dentro de su especialidad, trabajos de mantenimiento, reparación y montaje, con plena responsabilidad de ejecución y el más alto grado de cualificación, dado que parte de sus trabajos son sometidos a controles de precisión y seguridad por tratarse de "equipos M.A.C.", o referirse a trabajos muy especializados.

Utiliza las herramientas, maquinarias y equipos necesarios y realiza los trabajos complementarios que se precisen y que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad.

Reparación en instalaciones de circuitos de instrumentos, montaje de circuitos nuevos, su ajuste y calibración, referidos tanto a equipos M.A.C. como al resto de los equipos de instrumentación.

Conducción de vehículos automóviles, grúas y realización de maniobras con estas siempre que se esté en posesión del carné de conducir requerido.

Capacidad: Formación Profesional de II Grado o Maestría Industrial o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional. En los casos que se precise será exigible



el correspondiente carné de conducir.

Responsabilidad por mando: Responsable de la buena ejecución de las tareas encomendadas, calidad de los resultados y mantenimiento de la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.

C) Oficial segunda

Naturaleza de la Función: Realizar, dentro de su especialidad, trabajos de mantenimiento, reparación y montaje, con aporte de iniciativa y responsabilidad o formando equipo con operarios de igual o superior categoría cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.

Utiliza las herramientas, maquinarias y equipos necesarios y realiza los trabajos complementarios que se precisen y que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad.

Reparación en instalaciones de circuitos de instrumentos, montaje de circuitos nuevos, su ajuste y calibración, no referidos a equipos M.A.C. de la instrumentación Conducción de vehículos automóviles, grúas y realización de maniobras con estas siempre que se esté en posesión del carné de conducir requerido.

Capacidad: Formación Profesional de II Grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional. En los casos que se precise será exigible el correspondiente carné de conducir.

Responsabilidad por mando: Carece de mando, si bien cuando lo precise recibe ayuda de otros operarios.

Grupo segundo

Personal de operaciones.

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales, conocimientos, titulación y experiencia para el desempeño de las funciones que tienen como objetivo el control y operación de las Unidades de Regeneración de Subproductos (AARR/UTL/PGV):

a) Ayudante jefe de planta

Naturaleza de [a Función: Dirigir, coordinar y controlaren régimen de turno la totalidad de las actividades de explotación, en campo y paneles centralizados de control digital, desarrolladas en el área de las Plantas (AARR/PGV/UTL), velando por la seguridad, calidad, medio ambiente y control del personal bajo su



competencia con autonomía suficiente para establecer el programa de la jornada y emitir órdenes no previstas.

Colabora con sus superiores en la realización de estudios sobre instalaciones, equipos, procesos y métodos de trabajo, elabora y firma los partes de trabajo.

Utiliza el programa SA Plogon R3, para la gestión de avisos.

Efectúa la manipulación de gavetas de baja tensión, cuando estas necesitan algún tipo de rearme.

Capacidad: Titulado de Grado Medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional.

Responsabilidad por mando: Responsable de la coordinación, organización y buena ejecución de las funciones encomendadas, calidad de los resultados, mantenimiento de la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

B) Operador de panel

Naturaleza de la Función: Organizar, coordinar y can/rolar tanto a nivel técnico como operativo, la operación, calidad de resultados y mantenimiento de las condiciones fijadas en el conjunto de las Plantas (AARR/PGV/UTL), velando por la seguridad, calidad, medio ambiente y control del personal para el campo que tiene asignado en el área de explotación.

Dentro de esta definición, los que no contando con la presenciarle su mando inmediato durante periodos prolongados, ni pueden recurrir a él en un corto espacio de tiempo operan paneles centralizados de control digital de un conjunto de Unidades de Explotación.

Capacidad: Titulado Grado Medio o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional.

Responsabilidad por mando: Responsable de la buena ejecución de las tareas encomendadas, calidad de los resultados y mantenimiento de la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

C) Operadores de planta

Naturaleza de la Función: Operar, vigilar y mantener las condiciones de marcha, seguridad, calidad y medio ambiente, tareas de limpieza en maquinaria y equipos, en campo y/o panel local, de al menos una parte importante de un Área de Explotación (AARR/PGV/UTL), siguiendo instrucciones y métodos operativos



concretos.

Realizar por delegación, funciones de colaboración y ayudantía, responsabilizándose de la coordinación y seguimiento de las operaciones y del equipo de operadores que se le asigne.

Atenderá al funcionamiento y manejo de instalaciones, siguiendo instrucciones y métodos operativos concretos, estableciendo las fases de ejecución y realizando las operaciones complementarias a su función principal que se precisen, pudiendo contar con la ayuda de colaboradores de su mismo nivel inferiores.

Capacidad: Formación Profesional de II Grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional.

Responsabilidad por mando: Es responsable del personal que por delegación se le asigne.

D) Operadores de subproducto

Naturaleza de la Función: Realiza el manejo y organización de todos los subproductos que lleguen a planta, tareas de limpieza en maquinas y equipos, colabora con los operadores a requerimiento de los mismos o panel:

1. Regulación y dosificación en campo de los diferentes productos aportados al proceso de pgv-utl.
2. Mantener comunicación con el operador de panel y terreno sobre las incidencias que se produzcan en la planta.
3. Alimentar las tolvas de carga a pgv mantener la zona de carga a pgv limpia y ordenada así como otras zonas de la planta que lo requieran.
4. Carga de camiones de subproductos cuando sea necesario realizar otros trabajos complementarios, no reseñados aquí, a su función principal, que requieran ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad.

Capacidad: Formación Profesional de II Grado o nivel de conocimientos suficientes y necesarios para el desempeño del puesto, adquiridos por una probada experiencia profesional.

Responsabilidad por mando: Carece de mando, si bien cuando lo precise recibe ayuda de otros operarios.

Capítulo IV. Ingresos y ascensos.

Artículo 20. Ingreso en el trabajo.





La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

Artículo 21. Pruebas de aptitud.

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico en función de los riesgos derivados del puesto de trabajo.

Artículo 22. Periodo de prueba.

1.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- | | |
|-------------|---------|
| a) Grupo I | 3 meses |
| b) Grupo II | 3 meses |

2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.- Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

5.- La situación de incapacidad temporal, no interrumpe el periodo de prueba.

Artículo 23. Ingresos y ascensos.

Ascensos

El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en la categoría superior o por necesidad del servicio.



La distribución que exista en la actualidad en el centro de trabajo, en las distintas categorías, será respetada y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas de acuerdo con la definición del puesto de trabajo.

1.- Sistema de ascensos para cubrir las vacantes.

En los ascensos para cubrir las vacantes el personal del grupo primero, serán cubiertos mediante los dos turnos siguientes:

a) De concurso-oposición entre todos los trabajadores. Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen, la empresa podrá optar o bien por lo establecido en el punto b) siguiente, o bien por su contratación en el exterior.

b) De libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el escalafón al que pertenezca.

2.- Sistema de ascensos por necesidades del servicio.

Cuando se produzcan circunstancias especiales en las que sea preciso atender algún tipo de instalación en la que se incorpore nueva tecnología o se modifique la existente y las necesidades del servicio no permitan seguir el proceso enumerado en el punto 1, los responsables del centro de trabajo, previa consulta a los delegados de personal, podrán ascender libremente a cualquier trabajador que consideren capacitado para dicho cometido o contratar libremente en el exterior, siempre que la plantilla tenga acceso a la formación en las nuevas tecnologías que se incorporen a la empresa.

Concurso

Las pruebas que se realizarán en el concurso oposición para la provisión de vacantes serán:

1. De conocimiento teórico-profesional.

2. De conocimiento práctico-profesional.

3. De méritos profesionales.

1. Conocimiento teórico-profesional.

Los conocimientos teóricos-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto en las cuales el aspirante pueda demostrar su cualificación teórica en cuanto al desarrollo de la profesión. Su resultado tendrá un valor máximo de 75 puntos en la calificación total.

2. Conocimiento práctico-profesional.



Los conocimientos práctico-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto en las cuales el aspirante pueda demostrar su cualificación práctica en cuanto al desarrollo de la profesión y cuyo valor máximo será así mismo de 150 puntos en la calificación total.

3. El Valor de los Méritos profesionales, se desglosará de acuerdo con los criterios siguientes:

A. Méritos de antigüedad.

- a) Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la categoría inmediata inferior de un punto.
- b) Por cada año de permanencia en otras categorías, puntuará 0,5 puntos.
- e) Si en el expediente personal del aspirante no existiera ninguna falta grave o muy grave y no sobrepasara las tres leves, se le concederán 5 puntos.

El máximo de puntos posibles para los tres apartados será de 20 puntos.

B. Méritos profesionales.

El titulado de grado superior correspondiente, realizará un informe con la valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios siguientes:

- El grado de experiencia, con un valor de 0 a 15 puntos.
- Aptitudes para el puesto, de 0 a 15 puntos.

Asimismo, los delegados de personal realizarán otro informe con la valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios enumerados anteriormente y cuya puntuación será la siguiente:

- El grado de experiencia, con un valor de 0 a 15 puntos.
- Aptitudes para el puesto, de 0 a 15 puntos.

El resultado final de todas las valoraciones indicadas, dividido entre tres, dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes.

Para que el aspirante pueda tener opción al ascenso deberá superar la puntuación mínima de 60 puntos.

En el caso de que la puntuación de todos los aspirantes sea inferior a la indicada anteriormente, el tribunal optará por declarar desierto el concurso o adjudicar el ascenso al aspirante que haya obtenido mayor puntuación.



Tribunal calificador

El Tribunal calificador será paritario, un delegado de los trabajadores y un representante de la empresa, que asumirá las funciones de Presidente, con voto de calidad, el cual será motivado.

El Tribunal calificador deberá tener en cuenta las siguientes normas:

A. El tribunal se constituirá en un plazo no inferior a 5 días ni superior a 10 días, a partir de la fecha en que se publique la existencia de la plaza a cubrir y el programa.

B. En su primera reunión el tribunal fijará el plazo de admisión de solicitudes, lugar, fecha y hora del examen.

C. Las pruebas teórico-profesionales y práctico-profesionales, serán seleccionadas por este tribunal, al inicio del examen y la calificación de las mismas competará al Tribunal Calificador.

D. Se levantarán actas de todas las reuniones que se celebren, así como acta de los resultados.

E. Se otorgará la plaza al concursante que haya obtenido mayor puntuación y siempre que supere la misma.

F. Los trabajadores interesados solicitarán su participación mediante escrito dirigido a la dirección del centro de trabajo, el cual entregará acuse de recibo de la solicitud y la trasladará al tribunal. El plazo máximo para el concurso-oposición será de 30 días naturales, que podrá ser ampliado por el tribunal en caso de imprevistos.

Todo el personal del centro de trabajo podrá acudir al concurso oposición, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 24. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de un mes.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo V. Contratación.

Artículo 25. Normas generales.





El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la empresa, se celebrará por escrito con la Dirección de la misma. Serán condiciones aplicables al mismo a falta de pacto expreso, las que se deriven de los trabajos o funciones que, legal o convencionalmente le corresponda al trabajador así contratado.

Artículo 26. Modalidades de contratación.

La empresa y los trabajadores podrán formalizar cualquier tipo de contrato, debiendo ajustarse a los requisitos que se establezcan, en la normativa legal que los regule expresamente ó normas que lo sustituyan.

Artículo 27. Clasificación profesional.

El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato en cualquiera de las formas previstas en el presente convenio, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Artículo 28. Clausula de subrogación.

Se aplicara como derecho supletorio, el convenio colectivo estatal para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, que dice:

En las empresas o Entidades Públicas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un Centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o Entidad Pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de Empresa y condiciones personales.

Sera requisito necesario para tal absorción y subrogación que los trabajadores del Centro o Centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria o entidad Pública, y

acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extra salariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos de la Empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva Empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula o documento fehaciente de la empresa donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja por Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se

haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Capítulo VI. Percepciones económicas, conceptos y estructura.

Artículo 29. Percepciones económicas.

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, de cotizaciones efectuadas o de modificaciones en su relación de trabajo, y estas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extra salarial.

a) Percepciones económicas salariales:

1. Salario base agrupado: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo y estará formado por la suma de los siguientes devengos del I Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Española de Aguas Filtradas, S.A. para su centro de trabajo de Interquisa (2001-2003): Salario Base, Participación de Beneficios, Plus Tóxico-Penosa-Peligroso y Plus Complementario.

2. Complementos salariales a cantidades que, en su caso, deban condicionarse atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- Personajes, como Asimilación de Convenio.
- De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, turnos, disponibilidad, festivo, reten.
- De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, u horas extraordinarias.
- Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

b) Percepciones económicas no salariales:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, plus extra salariales.

3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

1.- Conceptos Saláries atendiendo a la Unidad de Tiempo.

Artículo 30. Salario base agrupado.

El salario base agrupado, es el resultado de la suma de los conceptos saláries del I Convenio Colectivo: Salario Base, Participación de Beneficios, Plus Toxico-Penoso-Peligroso y Plus Complementario, con los valores que se indican en las tabla salarial Anexa, para cada categoría y año de prestación de servicio.

Se establecen por tanto, para cada categoría, tres etapas diferenciadas, en función de la permanencia en la Empresa y, la consiguiente vinculación de esta circunstancia, con la adquisición de un mayor grado de cualificación profesional y experiencia del trabajador:

- **Etapas de Entrada.-** Es la que se asigna automáticamente a los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa, Se mantendrá durante los dos primeros años de permanencia en la Empresa con los valores previstos en la Tabla Salarial, para cada uno de ellos.
- **Etapas de Capacitación.-** Entre el tercer y quinto año de permanencia en la Empresa, en los que se produce una progresión en la calidad y eficiencia en la ejecución de las tareas, este concepto tendrá el valor previsto en la tabla salarial para esta etapa.
- **Etapas de Consolidación Profesional.-** Entre el sexto y el octavo año de permanencia en la Empresa en los que se considera que el trabajador alcanza un alto grado de cualificación eficacia y con ello, el nivel óptimo en el desempeño profesional, este concepto tendrá el valor previsto en la tabla salarial para esta etapa.

2.- Complementos Salariales de Puesto de Trabajo.

Son los que tienen carácter funcional y guardan relación únicamente con la ocupación de un determinado puesto de trabajo, no percibiéndose, por tanto, de no desempeñarse aquel que dio lugar a su asignación, por lo que no es consolidable.

Artículo 31. Plus turnicidad.

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en turno rotativo de tarde, mañana y noche (TTMMNN) durante 365 días al año percibirán un plus de turnicidad de 150,00 euros, por mes para el año 2.004.

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en turno de mañana y tarde (TTMM), percibirán el plus de turnicidad de 75,00 euros. (Aydte, Jefe de Planta) por mes en el año 2004.



En el año 2005 percibirán 160 euros, en el 2006,165 euros y en el 2007, 185 euros.

Artículo 32. Plus nocturnidad.

Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en turno rotativo de mañana, tarde y noche durante 365 días al año percibirán un plus de nocturnidad de 50,00 euros/mes para el año 2.004.

En el año 2005 percibirán 52 euros, en el 2006, 54 euros y en el 2007,61 euros.

Artículo 33. Plus disponibilidad.

Las ausencias en el turno por enfermedad, accidente, licencia, permiso sin sueldo, falta injustificada y suspensión o extinción de contrato se sustituirán, teniendo en cuenta que el puesto no puede quedar desocupado. Si la realización de estas sustituciones, haciendo los cambios oportunos, entrañase la realización de horas extras, por adelantamiento de la hora de entrada o retraso de la salida, o cualquier otra medida de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, serán de realización obligatoria.

La cantidad a percibir por este plus es de 75 euros/mes, para aquellas categorías que lo realizan excepto el Ayudante de Jefe de Planta que percibirá la cantidad de 37,5 euros/mes, en el 2.004.

Para los años 2.005, 2.006 y 2.007 el Ayudante de planta percibirá la cantidad de 75 euros/mes.

Artículo 34. Plus festivo.

Se establece un Plus Festivo, indisolublemente unido al de disponibilidad, para compensar el hecho de que los festivos se descansen normalmente en días distintos del que a la festividad corresponde, cuyo importe es de 20,83 euros/mes.

Se consideran como días de fiesta a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales.

Artículo 35. Retribución días festivos navidad.

Todo el personal que trabaje los siguientes días:

Día 24 de Diciembre de 14,00 horas a 22,00 horas.

Día 24 de Diciembre de 22,00 horas a 6,00 horas.

Día 25 de Diciembre de 6,00 horas a 14,00 horas.

Día 31 de Diciembre de 14,00 horas a 22,00 horas.

Día 31 de Diciembre de 22.00 horas a 6,00 horas.

Día 1 de Enero de 6,00 horas a 14.00 horas.

Independientemente de su haber diario, recibirá una compensación económica de 85.82 euros/día. Esta compensación económica se percibirá en la nómina de enero.

Para los años 2.005, 2.006 Y2.007 se incrementará dicha cantidad según lo pactado en el art.6.

Artículo 36. Asimilación convenio.

En función de la nueva estructura salarial desaparece el concepto de Antigüedad y se crea este concepto que devengara en 27,05 euros/mes por trienio vencido desde Enero/01. Entrando en vigor desde la misma fecha que el resto de conceptos económicos. Viéndose incrementado para los años sucesivos de vigencia del mismo en lo pactado en el art.6.

Artículo 37. Retribución de las horas extraordinarias.

Se acuerdan los siguientes importes para el año 2.004:

	Hora Extra normal	Hora Extra Festiva
Op. Subproducto/Op. Planla/Of.2ºManto	14 euros	16 euros
Op.Panel/Of.1º Manto	16 euros	18 euros
Ayudante I.P/Encargado Mtanto	18 euros	20 euros

Para los años 2.005, 2.006 y 2.007 se incrementará dicha cantidad según lo pactado en el art.6.

Estas horas se podrán compensar por 1,5 horas normales de descanso. El periodo de disfrute del descanso se pactara entre trabajadores y empresa.

Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficacia durante la jornada laboral normal a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.

La prestación de las horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Dado el carácter de servicio público que tienen las empresas afectadas por el presente convenio, de concurrir



circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, el trabajador deberá prolongarlo hasta el fin del trabajo o su sustitución por otro trabajador.

Artículo 38. Reten.

1. Definición del reten. Se entenderá por Retén la situación de expectativa del personal de SEAFSA afectado en la que, si bien ni está en Planta ni trabajando por cuenta de la Empresa, se encuentra a disposición de ésta dentro de la zona de alcance del sistema mensafónico, para acudir a la Fábrica caso de requerir su presencia.

2. Tiempo de expectativa. Esta situación dará comienzo inmediatamente después de finalizar la jornada normal de trabajo, (que se cumple aparte y con total independencia), y subsistirá hasta el comienzo de la siguiente. Por tanto, también regirá en sábados, domingos, festivos e incluso puentes

3. Llamada del personal de reten.

3.1. El aviso al personal de Retén se hará por medio del sistema mensafónico (buscapersonas).

3.2. La presentación en Planta del personal requerido tendrá que hacerse dentro del plazo máximo de HORA Y MEDIA después de haber recibido el aviso.

3.3. La llamada de Retén se efectuará en cualquier caso por equipo, salvo en los que sólo exista un especialista.

4. Composición del reten.

4.1. La constitución de los equipos de Retén estarán integrados por personal que voluntariamente lo soliciten por escrito, y que vendrá especificado en relación adjunta a esta norma.

4.2. El personal que voluntariamente opte por el Retén quedará obligado a realizarlo durante un periodo de dos años naturales. Asimismo la Empresa se compromete a mantener a estos operarios en el Retén hasta la finalización de dicho pacto.

El personal adherido al Retén, podrá comunicar por escrito al jefe de Planta la baja en el mismo, como mínimo con 90 días de antelación a la finalización del año.

La no comunicación de baja se considerará como una renovación automática a la adhesión por un año más.

4.3. Para que puedan ser constituidos los distintos equipos de Retén será necesario que voluntariamente se integre en el sistema un número mínimo de



hombres por equipo, que haga posible la cobertura permanente del Retén con criterios de racionalidad.

4.4. Asimismo, se confeccionará un único cuadro indicativo de la composición nominal del Retén.

4.5. Semanalmente, los miércoles a las 16:00 horas, se efectuará una rotación de los componentes del Retén.

5. Organización del trabajo.

5.1. Los efectos exclusivamente organizativos podrán ser de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de este Centro de Trabajo.

5.2. El establecimiento del Retén se realiza para atender, fuera de la jornada normal de trabajo, las anomalías que pudieran presentarse en el proceso productivo, calificadas como urgencias "U". Por ello, los trabajos urgentes que pudieran presentarse antes de finalizar la jornada y requieran una prolongación, no los ejecutará el personal de Retén.

5.3. En el caso de que se estime para un trabajo urgente que requiera prolongación de que éste no quedara terminado en menos de 4 horas y en el supuesto de que no sea posible, ni conveniente el establecer un régimen de jornada de turnos rotativos para su realización, se requerirá la presencia en Planta para la continuación del trabajo, del personal que esté sujeto en ese día al régimen de Retén.

5.4. Para el personal de Retén se establece un tiempo máximo obligatorio de permanencia en Planta (desde su incorporación por haber sido requerido sus servicios) de OCHO HORAS, si así lo requiere el trabajo.

6. Seguridad

6.1. Si en el caso de una llamada al personal de Retén se diera la circunstancia de que un componente de la pareja se incorporase antes que el otro. y una vez examinado el trabajo en presencia del Jefe de Fábrica, el ejecutor considera que precisa para su seguridad la presencia de un compañero, se podrá retrasar la iniciación del trabajo hasta la llegada de éste. Ello no implica que no se puedan realizar las operaciones previas a la ejecución del trabajo.

6.2. Si hubiera discrepancia en cuanto a las condiciones de seguridad entre el Jefe de Fábrica y el ejecutor del trabajo, al día siguiente el Departamento de Seguridad examinara las circunstancias que concurren en el caso y emitirá una comunicación a los interesados.

7. Retribución del reten



7.1. Cada trabajador recibirá por cada semana que esté en situación de Retén, la cantidad de 160 euros/mes.

En el año 2005 percibirán 160 euros, en los 2006,165 euros y en los 2007,185 euros.

7.2. La no presentación en Planta del personal requerido, dentro del plazo máximo de HORA y MEDIA, tal como se señala en el punto 3.2., sin causa debidamente justificada, entrañará la pérdida de las cantidades mencionadas.

7.3. En el caso de que la Empresa o Interquisa no ponga medio de transporte para la incorporación a Fábrica, y se haga uso de vehículo particular, se abonará el desplazamiento a razón de 0"17 euros/Km.

7.4. Los empleados que estén de Retén deberán tener un descanso ininterrumpido de 24 horas entre las 8:00 horas del sábado y las 8:00 horas del lunes, sin que esto suponga interrupción de la situación de Retén.

Si por necesidades de la Planta no se llegasen a descansar estas horas, el Jefe de Planta comunicará a la persona afectada si debe incorporarse una vez transcurrido dicho plazo de tiempo o sí debe hacerlo a la hora oficial de entrada del lunes, en cuyo caso la diferencia entre las 24 horas ininterrumpidas que se deberían haber descansado y las que en realidad se hayan descansado seguidas en el plazo mayor de tiempo a causa de las llamadas producidas, se abonarán al importe de las horas extraordinarias en el apartado de gratificaciones.

7.5. En los casos no especificados sobre retribución de horas extras. se aplicará la normativa general pactada en el presente Convenio.

7.6. Para los años 2.005, 2.006 y 2.007 estos importes serán revisados de acuerdo con el art. 6

8. Días no laborables.

8.1. En los días declarados festivos por la Delegación de Trabajo, la Empresa abonará el suplemento de festivos.

9. Retribución de las horas de trabajo. Los servicios prestados como consecuencia de una llamada por el personal de jornada normal, esté o no sujeto a Retén, se retribuirán de la siguiente forma:

9.1. Si un trabajador es llamado al Centro de Trabajo. el tiempo que permanezca trabajando lo percibirá como horas extraordinarias con la cuantía prevista para las mismas en Convenio y cuando el trabajo derivado de esta llamada se realice en la jornada nocturna, percibirá además, la parte proporcional del Plus de Nocturnidad.

9.2. Incorporación antes de las 6:00 horas.

- Se abonarán todas las horas realizadas de acuerdo con la tabla de horas extraordinarias del presente Convenio Colectivo.

- Si a las 8:00 horas no ha finalizado el trabajo, deberá marcharse el interesado, continuando el personal que ha llegado de jornada normal. En caso contrario todas las horas realizadas a partir de las 8:00 horas se abonarán como extraordinarias.

- El personal que fuera llamado a partir de las 0:00 horas, no se tendrá que incorporar a la jornada normal del día siguiente.

A estos efectos, se considerará la hora en que ha sido requerido y no la de incorporación al trabajo.

9.3. Incorporación después de las 6:00 horas.

- El personal sujeto a Reten, una vez realizadas 8 horas de trabajo. a partir de la incorporación, deberá marcharse.

- En caso contrario, el tiempo que exceda sobre dichas 8 horas, se abonará de acuerdo con la Tabla de Horas Extraordinarias del vigente Convenio Colectivo.

9.4. Entre la finalización del reten y su incorporación a su jornada normal deben transcurrir al menos 12 horas de descanso

- Excepcionalmente, si por necesidades del servicio señaladas por el mando, tuviera que incorporarse el trabajador a su jornada normal sin haber transcurrido las 12 horas de descanso; el interesado podrá optar entre cobrar las horas no descansadas como extraordinarias o acumularlas para descanso cuando posteriormente las necesidades del servicio lo permitan.

3.- Complementos Salariales de Vencimiento Periódico Superior al Mes.

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias según tabla anexa, para cada una de ellas. Su generación se devengará coincidiendo con los semestres naturales y serán abonadas en la mensualidad de Junio y el 15 de Diciembre.

Cada paga extra será el 50%, de lo especificado en las tablas salariales del Anexo.

Artículo 40. Forma de pago.

La liquidación mensual se efectuará el último día de mes. Los días 15 de cada mes se adelantará hasta el 50% del haber mensual a cada trabajador que lo

solicite antes del día diez del mes corriente. Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador.

Capítulo VII. Régimen de trabajo.

Artículo 41. Jornada de trabajo.

La jornada será de 40 horas semanales como máximo de promedio y sin exceder de 1.752 horas en el año 2004, 1.744 horas para el año 2005, 1.728 horas para el año 2.006 y de 1.696 horas para el año 2.007.

Artículo 42. Calendario laboral.

Serán consideradas como festivas las 12 fiestas reflejadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, más las dos fiestas locales de San Roque.

La empresa elaborará el calendario laboral procurando concordar la propuesta de los delegados de personal con las necesidades del servicio.

El cuadrante se realizará y comunicará al personal con un mes de antelación.

En caso necesario la Empresa podrá modificar el cuadrante previsto, previa consulta a los delegados de personal.

Siempre que no se altere el normal desenvolvimiento del turno, los trabajadores previa comunicación y aceptación de la dirección, lo podrán intercambiar.

Artículo 43. Prolongación de jornada.

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio 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 y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Si la prolongación superase en media hora la jornada diaria del trabajador, siempre que sea previsible que el trabajo va a continuar y así resulte de hecho, la empresa estará obligada a proveer de comida al mismo o, en su caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo será considerado a todos los efectos por tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia.



Artículo 44. Vacaciones.

Se acuerda para toda la duración del convenio colectivo unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles. En el caso del personal a turno estas vacaciones, quedan incluidas en su cadencia de turno 6/4 (seis días de trabajo y cuatro de descanso). En caso de que la jornada anual sea inferior al cómputo total de horas trabajadas se descansaran por acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa una vez contrastado el exceso de jornada,

A la hora de acordar con la empresa la fecha de disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio. En el caso en que coincidan dos o más trabajadores en la misma petición en la fecha de vacaciones y caso de no ponerse de acuerdo, se adjudicará mediante sorteo.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de Enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de Diciembre en proporción al tiempo trabajado.

A los efectos de que, durante el disfrute de vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio queden cubiertas la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

Artículo 45. Licencias.

Licencias. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos. Cuando el nacimiento se produzca fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.
- c) Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres.
- d) Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos y padres.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.

e) Tres días por fallecimiento de hermanos consanguíneos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.

f) Dos días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal



motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de tres días.

g) Por matrimonio de hijos un día o dos, según fuese dentro o fuera de la provincia.

h) Por traslado de domicilio habitual, un día.

A los efectos previstos en el presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a con viva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

En todo lo no estipulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad o accidente, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días naturales, la baja facultativa correspondiente no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

Artículo 46. Descansos.

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas.

En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Artículo 47. Cumplimiento de deberes de carácter público.

Se estará a lo dispuesto en el arto 37.3.d del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995, de 24 de Mayo)

Artículo 48. Excedencia.

En materia de excedencia, se estará a lo regulado en el arto 46 del ET. (RD.L. [1/1995 de 24 de marzo).

Artículo 49. Permiso de estudio.





Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 50. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 51. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado y superiores a 10 minutos.
2. No informar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo no se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
5. Las faltas de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 52. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada.



2. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros
3. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
4. No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Hacienda Pública. La falta maliciosa en estos datos considerará como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
9. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Real izar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 53. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios,





enseres y documentos de la empresa.

4. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse a uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8. Causar incidentes graves por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, cuando fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad de la empresa o cause daño o accidentes a sus compañeros de trabajo.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

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

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13. La desobediencia continuada o persistente.

Artículo 54. Sanciones. Aplicación.

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

1. Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.





e) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.

b) Despido.

Artículo 55. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, al delegado de personal y al sindicato, en caso de que estuviese afiliado, expresando las causas que la motivaron.

Artículo 56. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y. en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 57. Principios generales.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

El plan de formación de los Delegados de Prevención, nunca tendrá una duración inferior a 50 horas anuales.

Artículo 58. Reconocimientos médicos.

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, una vez al año.

Capítulo X. Régimen asistencial.

Artículo 59. Naturaleza del régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio tiene naturaleza de





mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 191 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 60. Incapacidad temporal.

En el caso de I.T. derivada de accidente laboral, quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos:

Salario Base Agrupado. Plus Tumo, Plus de Disponibilidad, Plus Reten y Asimilación Convenio En este caso, asimismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose el 100%.

Dicha garantía del 100%, se alcanzará completando la Empresa las prestaciones de la Seguridad Social

La Empresa pagará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social por I.T. y el 100%, de los conceptos anteriormente mencionados a partir del primer día y hasta la fecha en la que el trabajador pase a percibirlo del I.N.S.S.

En el supuesto de I.T., derivadas por enfermedad o accidente no laboral. las empresas abonarán desde el primero hasta el 15º día de baja el 60% de la Base Reguladora de la Seguridad Social

A partir del día 16, abonarán el 100% de los conceptos contemplados en el supuesto de accidente laboral.

Si la situación de IT sobrepasa los 30 días, se le abonará al trabajador el 100% de los días 1 al 15º.

Artículo 61. Ayuda escolar.

La empresa concederá a los trabajadores afectos al presente convenio que convivan con hijos a su cargo comprendidos entre los 3 y 21 años y estén realizando estudios oficiales, ayudas económicas que consistirán en 90,15 euros al año por hijo hasta un máximo de tres hijos por trabajador.

Será obligatorio presentar fotocopia del libro de familia o (certificado de convivencia) y certificado oficial de matrícula del centro.

Dichas ayudas serán abonadas en el recibo salarios del mes siguiente a la presentación de la documentación acreditativa.

Artículo 62. Prendas de trabajo.

A todo el personal de mantenimiento y relevo se les proveerá de un uniforme de invierno y otro de verano, el uniforme de invierno estará compuesto de una



chaqueta corta o cazadora, un pantalón, una camisa, un chaleco de lana, un par de zapatos (o los que sean necesarios previa entrega de los anteriores), dos pares de calcetines y un anorak. El uniforme de verano compuesto por una camisa, un pantalón y dos pares de calcetines. Además se les entregará un par de botas de seguridad. También se proveerá a este personal, cada dos años, de un equipo de agua completo, incluyendo las botas de agua de seguridad.

La empresa entregará el vestuario adecuado para cada época del año, fijándose las fechas del 1 de Abril y el 1 de Octubre para esta entrega a excepción del anorak que se entregara cada dos años.

Independientemente de cumplir los plazos de entrega de VESTUARIO, la Empresa entregará prendas de reposición, cuando el estado de las mismas así lo aconseje, previa devolución de las anteriores.

Artículo 63. Seguro de accidente.

La empresa suscribirá un seguro de accidentes por un importe de treinta mil euros, cubriendo el riesgo de muerte o invalidez absoluta, invalidez permanente total y gran invalidez por accidente y enfermedades profesionales.

Dicho seguro cubrirá a cada trabajador adscrito a S.E.A.F.S.A. mientras permanezca al servicio de la misma.

Capítulo XI. Derecho de representación colectiva.

Artículo 64. Órganos de representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración los trabajadores participan en la empresa a través del órgano de representación contemplado en el presente convenio.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones como representantes de los trabajadores. Este deberá de comunicar a la dirección la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria, que permita la cobertura de servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente el representante de los trabajadores intercambiará información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

Desarrollo del programa de acción social.

Ascensos.

Adecuación de los puestos de trabajo.



Salud laboral.

Cuadrante, vacaciones, horas extras.

Los representantes de los trabajadores tendrán libre acceso para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

Artículo 65. Locales de reunión.

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por los Delegados de Personal, siendo éstos el responsable de su orden.

Artículo 66. Derecho de asamblea.

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

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 H., indicando el orden del día y personas ajenas a la empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos, se requerirá el voto de la mayoría simple de los trabajadores existente de acuerdo con lo establecido en el Artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

Artículo 67. Horas sindicales.

Para el ejercicio de sus funciones, cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito de horas legalmente establecido, pudiéndose acumular estas horas en uno o en varios representantes por un periodo máximo de hasta tres meses, debiéndose justificar dicha acumulación por escrito a la Empresa a la vez que se comunica por este mismo procedimiento en que persona o personas ha recaído tal acumulación.

Dado el carácter de Servicio, del trabajo prestado, se procurará no acumular en representantes que realicen el mismo tipo de trabajo. Deberán de comunicar a la dirección la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria, que permita la cobertura de servicio.

Capítulo XII. Aplicación e interpretación.

Artículo 68. Comisión paritaria, composición y funciones.

Se crea una comisión mixta paritaria, constituida por dos miembros, uno



designado por la empresa y otro por y entre los delegados de personal. La comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo Pactado.

Artículo 69. Paritaria.

La comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso en la convocatoria de diez días. De las sesiones de la comisión se levantará la correspondiente acta, esta comisión resolverá las consultas en el plazo de un mes.

En todos los supuestos contemplados en este artículo se requerirá la comunicación escrita y a su vez la contestación por escrito de la empresa.

Disposición adicional.

Disposición adicional primera.

Organización del equipo de refuerzo.

Refuerzo de panel a jornada normal.

Refuerzo en terreno a jornada normal.

Funciones y niveles.

Objetivo.

El objetivo del Equipo de Refuerzo es facilitar la cobertura de las ausencias que, cualquier causa, pudieran producirse en los puestos de trabajo a turno rotativo.

Prioritariamente se cubrirán las ausencias derivadas de larga enfermedad, descansos compensatorios y licencias retribuidas y aquellas otras que, razonablemente, por necesidades organizativas de la Empresa, puedan cubrirse con el mismo.

El planteamiento que se hace de este equipo determina-atendiendo las necesidades de la Empresa- una mejora en la organización del turno, y la creación de empleo conducente, por otra parte, a garantizar el tiempo de descanso del personal de turno, con la consiguiente reducción de horas extraordinarias.

Composición del Equipo de Refuerzo.

El Equipo de Refuerzo estará en relación directa con la estructura organizativa



vigente en el Centro de Trabajo, referido a los puestos sujetos a jornada de turno rotativo.

- En el 2.004 habrá dos refuerzos.
- En el 2.005 habrá dos refuerzos y tres Ayudante Jefe de Planta.
- En el 2.006 habrá tres refuerzos y tres Ayudante Jefe de Planta.
- En el 2.007 habrá cuatro refuerzos y cinco Ayudante de Jefe de Planta.
- El 1 de enero de 2008 se incorporará un refuerzo para el Ayudante de Jefe de Planta.

Organización y designación del Equipo de Refuerzo.

Se establecen distintos tipos de organización y de jornada para el Equipo de Refuerzo, regulados en los puntos siguientes, adaptados a las características y necesidades de la estructura en la que se integrarán cada uno de ellos, estableciéndose, de esta forma, el diseño del Equipo que permita una mayor optimización del mismo. La distribución de los puestos del Equipo de Refuerzo en las distintas Áreas, así como la asignación de personas al mismo, se hará previa comunicación a la representación del personal por la Jefatura de Planta del Centro, que podrá modificarla de acuerdo con las necesidades que se presenten en cada momento.

Puestos a cubrir.

Cada miembro del Equipo de Refuerzo tendrá que estar capacitado para cubrir las ausencias que se produzcan en, al menos, dos puestos de trabajo, debiendo desarrollar, durante el tiempo que fuera preciso, las tareas de cualquiera de dichos puestos, aunque sean de diferente nivel salarial, ya que, en su conjunto, conforman el ámbito de su actuación como Equipo de Refuerzo.

Nivel Salarial.

El nivel salarial de los miembros de este Equipo de Refuerzo, de conformidad con las tareas que se consideran prevalentes, será el correspondiente al puesto de mayor nivel de los que tenga asignado, cada miembro, para sustituir.

Independientemente de la jornada que realicen, por estar adscritos a la jornada de turno rotativo, devengarán los pluses de turnos, nocturnidad y disponibilidad.

Regulación Equipo Refuerzo a Jornada Normal.

Tiempo de espera o disponibilidad.



Cada miembro del Equipo de Refuerzo, mientras esté en jornada normal, tendrá que estar localizado durante 3 horas, que coincidirán con los cambios de turno, los sábados, domingos y festivos, de forma alterna.

Esta disponibilidad no se considerará jornada a ningún efecto y se compensará con la percepción del Plus de Disponibilidad.

Tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores que componen este Equipo de Refuerzo y estén a jornada normal, cuando se produzca una ausencia, se incorporarán al Equipo de Turno Rotativo donde ésta se produzca, pasando, en ese caso, a seguir la rotación del turno del trabajador ausente.

En este supuesto, si por haber tenido que incorporarse a un Equipo de Turno, no pudiera disfrutar de los descansos que le pudieran corresponder por su jornada normal, éstos los disfrutará, siempre que la organización del trabajo lo permita, preferentemente con carácter previo a la sustitución, por conocer ésta con antelación.

En caso contrario los disfrutará con posterioridad.

Si excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso en la forma antes indicada, las horas reales de exceso, sobre las teóricas que debiera trabajar, serán abonadas conforme a la liquidación de jornadas que se practicará con carácter mensual.

Cada miembro del Equipo de Refuerzo no cubrirá más de dos fines de semana al mes por descanso compensatorio de los titulares de los puestos de trabajo que tiene asignados como Equipo de Refuerzo.

Para este cómputo de suplencia de dos fines de semana por mes, no se tendrán en cuenta aquellas que puedan ser ocasionadas por Incapacidad Temporal y/o Licencias Retribuidas.

El miembro del Equipo de Refuerzo que se incorpora a las ocho horas en su jornada normal, si a las catorce horas falta un componente del Equipo de Turno, se incorporará al puesto en que se ha producido la ausencia y prolongará su jornada hasta las 22 horas.

Cuando un componente del Equipo de Refuerzo se haya incorporado a su jornada normal a las 8 horas y se conozca que en el turno noche de ese mismo día se producirá una ausencia, el titular del Equipo de Refuerzo, en ese instante, se ausentará del Centro para su posterior incorporación al turno de noche.

Disposiciones finales.



Disposición final primera. Este convenio constituye un todo orgánico, único e invariable, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal (cara a su aplicación práctica), deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo, este quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo iniciarse nuevas deliberaciones a los efectos oportunos.

Disposición final segunda. Considerado como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la Empresa y los trabajadores, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, ambas partes con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, yeso bajo el más estricto cumplimiento de la Legislación Vigente.





ANEXO I TABLAS II CONVENIO SEAFSA CENTRO TRABAJO INTERQUISA										
AREA RESERVA	OPERADOR MADRIDAS	OPERADOR B. ANITA	OPERADOR REVERENDO	OFICIAL 2 MANTO	OPERADOR PANEL	REVERENDO PANEL	OFICIAL 1 MANTO	AYDIE PLANTA	ENCARGADO MANTO	
AÑO 1	12.693,75 euros	13.922,09 euros	13.922,09 euros	12.693,75 euros	14.669,28 euros	14.669,28 euros	13.922,09 euros	16.123,18 euros	16.123,18 euros	
AÑO 2	15.157,98 euros	16.236,40 euros	16.236,40 euros	15.157,98 euros	19.231,69 euros	19.231,69 euros	18.236,40 euros	19.826,17 euros	19.826,17 euros	
AÑO 3	17.216,10 euros	20.511,40 euros	20.511,40 euros	17.216,10 euros	22.519,98 euros	22.519,98 euros	20.511,40 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	
AÑO 4	17.216,10 euros	20.511,40 euros	20.511,40 euros	17.216,10 euros	22.519,98 euros	22.519,98 euros	20.511,40 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	
AÑO 5	17.216,10 euros	20.511,40 euros	20.511,40 euros	17.216,10 euros	22.519,98 euros	22.519,98 euros	20.511,40 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	
AÑO 6	17.839,35 euros	21.107,45 euros	21.107,45 euros	17.839,35 euros	23.136,69 euros	23.136,69 euros	21.107,45 euros	25.095,98 euros	25.095,98 euros	
AÑO 7	17.839,35 euros	21.107,45 euros	21.107,45 euros	17.839,35 euros	23.136,69 euros	23.136,69 euros	21.107,45 euros	25.095,98 euros	25.095,98 euros	
AÑO 8	17.839,35 euros	21.107,45 euros	21.107,45 euros	17.839,35 euros	23.136,69 euros	23.136,69 euros	21.107,45 euros	25.095,98 euros	25.095,98 euros	
AÑO 9 y siguientes	20.829,15 euros	23.969,40 euros	23.969,40 euros	20.829,15 euros	26.097,63 euros	26.097,63 euros	23.969,40 euros	28.111,72 euros	28.111,72 euros	
Plus turno A/B año	1.800,00 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	1.800,00 euros	
Plus nocturno año	600,00 euros	600,00 euros	600,00 euros	600,00 euros	600,00 euros	600,00 euros	600,00 euros	600,00 euros	600,00 euros	
Plus disponibilidad año	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	
Plus festivo año	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	
Plus de relevo año	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	
PAGAS EXTRAS 1	2.115,63 euros	2.320,35 euros	2.320,35 euros	2.115,63 euros	2.444,88 euros	2.444,88 euros	2.320,35 euros	2.687,23 euros	2.687,23 euros	
PAGAS EXTRAS 2	2.526,33 euros	3.039,40 euros	3.039,40 euros	2.526,33 euros	3.209,69 euros	3.209,69 euros	3.039,40 euros	3.304,36 euros	3.304,36 euros	
PAGAS EXTRAS 3	2.660,35 euros	3.476,57 euros	3.476,57 euros	2.660,35 euros	3.753,33 euros	3.753,33 euros	3.476,57 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	
PAGAS EXTRAS 4	2.869,35 euros	3.418,57 euros	3.418,57 euros	2.869,35 euros	3.753,33 euros	3.753,33 euros	3.418,57 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	
PAGAS EXTRAS 5	2.869,35 euros	3.418,57 euros	3.418,57 euros	2.869,35 euros	3.753,33 euros	3.753,33 euros	3.418,57 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	
PAGAS EXTRAS 6	2.973,26 euros	3.517,91 euros	3.517,91 euros	2.973,26 euros	3.856,12 euros	3.856,12 euros	3.517,91 euros	4.182,66 euros	4.182,66 euros	
PAGAS EXTRAS 7	2.973,26 euros	3.517,91 euros	3.517,91 euros	2.973,26 euros	3.856,12 euros	3.856,12 euros	3.517,91 euros	4.182,66 euros	4.182,66 euros	
PAGAS EXTRAS 8	2.973,26 euros	3.517,91 euros	3.517,91 euros	2.973,26 euros	3.856,12 euros	3.856,12 euros	3.517,91 euros	4.182,66 euros	4.182,66 euros	
PAGAS EXTRAS 9 y sig	3.994,90 euros	3.994,90 euros	3.994,90 euros	3.994,90 euros	4.349,61 euros	4.349,61 euros	3.994,90 euros	4.685,29 euros	4.685,29 euros	
TOTAL AÑO 1	18.350,40 euros	19.792,44 euros	19.792,44 euros	18.350,40 euros	20.654,16 euros	20.654,16 euros	18.350,40 euros	20.730,61 euros	20.730,61 euros	
TOTAL AÑO 2	21.234,39 euros	24.825,90 euros	24.825,90 euros	21.234,39 euros	26.010,20 euros	26.010,20 euros	21.234,39 euros	25.650,53 euros	25.650,53 euros	
TOTAL AÑO 3	21.635,45 euros	27.479,97 euros	27.479,97 euros	21.635,45 euros	29.823,31 euros	29.823,31 euros	21.635,45 euros	30.969,09 euros	30.969,09 euros	
TOTAL AÑO 4	21.635,45 euros	27.479,97 euros	27.479,97 euros	21.635,45 euros	29.823,31 euros	29.823,31 euros	21.635,45 euros	30.969,09 euros	30.969,09 euros	
TOTAL AÑO 5	21.635,45 euros	27.479,97 euros	27.479,97 euros	21.635,45 euros	29.823,31 euros	29.823,31 euros	21.635,45 euros	30.969,09 euros	30.969,09 euros	
TOTAL AÑO 6	24.362,81 euros	28.175,36 euros	28.175,36 euros	24.362,81 euros	30.542,81 euros	30.542,81 euros	24.362,81 euros	31.198,64 euros	31.198,64 euros	
TOTAL AÑO 7	24.362,81 euros	28.175,36 euros	28.175,36 euros	24.362,81 euros	30.542,81 euros	30.542,81 euros	24.362,81 euros	31.198,64 euros	31.198,64 euros	
TOTAL AÑO 8	24.362,81 euros	28.175,36 euros	28.175,36 euros	24.362,81 euros	30.542,81 euros	30.542,81 euros	24.362,81 euros	31.198,64 euros	31.198,64 euros	
TOTAL AÑO 9 y siguientes	27.836,66 euros	31.514,20 euros	31.514,20 euros	27.836,66 euros	33.997,24 euros	33.997,24 euros	27.836,66 euros	34.717,01 euros	34.717,01 euros	
Plus de relevo año	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	1.920,00 euros	
PAGAS EXTRAS 1	2.127,13 euros	2.371,35 euros	2.371,35 euros	2.127,13 euros	2.511,68 euros	2.511,68 euros	2.371,35 euros	2.775,82 euros	2.775,82 euros	
PAGAS EXTRAS 2	2.761,15 euros	3.106,20 euros	3.106,20 euros	2.761,15 euros	3.290,21 euros	3.290,21 euros	3.106,20 euros	3.413,30 euros	3.413,30 euros	
PAGAS EXTRAS 3	3.099,92 euros	3.493,70 euros	3.493,70 euros	3.099,92 euros	3.855,88 euros	3.855,88 euros	3.493,70 euros	4.212,45 euros	4.212,45 euros	
PAGAS EXTRAS 4	3.099,92 euros	3.493,70 euros	3.493,70 euros	3.099,92 euros	3.855,88 euros	3.855,88 euros	3.493,70 euros	4.212,45 euros	4.212,45 euros	
PAGAS EXTRAS 5	3.099,92 euros	3.493,70 euros	3.493,70 euros	3.099,92 euros	3.855,88 euros	3.855,88 euros	3.493,70 euros	4.212,45 euros	4.212,45 euros	
PAGAS EXTRAS 6	3.200,62 euros	3.595,23 euros	3.595,23 euros	3.200,62 euros	3.961,47 euros	3.961,47 euros	3.595,23 euros	4.320,55 euros	4.320,55 euros	
PAGAS EXTRAS 7	3.200,62 euros	3.595,23 euros	3.595,23 euros	3.200,62 euros	3.961,47 euros	3.961,47 euros	3.595,23 euros	4.320,55 euros	4.320,55 euros	
PAGAS EXTRAS 8	3.200,62 euros	3.595,23 euros	3.595,23 euros	3.200,62 euros	3.961,47 euros	3.961,47 euros	3.595,23 euros	4.320,55 euros	4.320,55 euros	
PAGAS EXTRAS 9 y sig	4.684,55 euros	4.684,55 euros	4.684,55 euros	4.684,55 euros	5.081,45 euros	5.081,45 euros	4.684,55 euros	5.081,45 euros	5.081,45 euros	
TOTAL AÑO 1	18.381,88 euros	20.293,42 euros	20.293,42 euros	18.381,88 euros	21.275,76 euros	21.275,76 euros	18.381,88 euros	21.324,74 euros	21.324,74 euros	
TOTAL AÑO 2	23.024,63 euros	25.437,90 euros	25.437,90 euros	23.024,63 euros	26.787,87 euros	26.787,87 euros	23.024,63 euros	25.813,08 euros	25.813,08 euros	
TOTAL AÑO 3	25.389,41 euros	28.149,90 euros	28.149,90 euros	25.389,41 euros	30.685,16 euros	30.685,16 euros	25.389,41 euros	31.407,17 euros	31.407,17 euros	
TOTAL AÑO 4	25.389,41 euros	28.149,90 euros	28.149,90 euros	25.389,41 euros	30.685,16 euros	30.685,16 euros	25.389,41 euros	31.407,17 euros	31.407,17 euros	
TOTAL AÑO 5	25.389,41 euros	28.149,90 euros	28.149,90 euros	25.389,41 euros	30.685,16 euros	30.685,16 euros	25.389,41 euros	31.407,17 euros	31.407,17 euros	



TOTAL AÑO 6	28.860,58 euros	28.860,58 euros	24.324,35 euros	31.424,31 euros	27.086,58 euros	33.937,87 euros	32.763,87 euros
TOTAL AÑO 7	28.860,58 euros	28.860,58 euros	24.324,35 euros	31.424,31 euros	27.086,58 euros	33.937,87 euros	31.163,87 euros
TOTAL AÑO 8	28.860,58 euros	28.860,58 euros	24.324,35 euros	31.424,31 euros	27.086,58 euros	33.937,87 euros	32.163,87 euros
TOTAL AÑO 9 siguientes	29.486,13 euros	27.272,90 euros	27.711,12 euros	34.973,33 euros	34.973,13 euros	30.408,90 euros	35.798,23 euros
AÑO	OPERADOR	OPERADOR	REFUERZO	OFICIAL 2	OPERADOR	REFUERZO	OFICIAL 1
	MAQUINAS	PLANTA	OPERADOR	MANTO	PANEL	PANEL	MANTO
AÑO 1	12.762,75 euros	14.228,07 euros	14.228,07 euros	12.762,75 euros	15.591,84 euros	15.591,84 euros	14.228,07 euros
AÑO 2	16.969,28 euros	18.637,29 euros	18.637,29 euros	16.969,28 euros	19.777,60 euros	19.777,60 euros	18.637,29 euros
AÑO 3	18.599,49 euros	20.962,20 euros	20.962,20 euros	18.599,49 euros	23.601,44 euros	23.601,44 euros	20.962,20 euros
AÑO 4	18.599,49 euros	20.962,20 euros	20.962,20 euros	18.599,49 euros	23.601,44 euros	23.601,44 euros	20.962,20 euros
AÑO 5	19.293,73 euros	21.571,35 euros	21.571,35 euros	19.293,73 euros	24.268,64 euros	24.268,64 euros	21.571,35 euros
AÑO 6	19.293,73 euros	21.571,35 euros	21.571,35 euros	19.293,73 euros	24.268,64 euros	24.268,64 euros	21.571,35 euros
AÑO 7	19.293,73 euros	21.571,35 euros	21.571,35 euros	19.293,73 euros	24.268,64 euros	24.268,64 euros	21.571,35 euros
AÑO 8	19.293,73 euros	21.571,35 euros	21.571,35 euros	19.293,73 euros	24.268,64 euros	24.268,64 euros	21.571,35 euros
AÑO 9 siguientes	22.107,54 euros	24.496,20 euros	24.496,20 euros	22.107,54 euros	27.184,96 euros	27.184,96 euros	24.496,20 euros
Plus turno 6-8 año	1.980,00 euros	1.980,00 euros	1.980,00 euros	1.980,00 euros	1.980,00 euros	1.980,00 euros	1.980,00 euros
Plus nocturno año	648,00 euros	648,00 euros	648,00 euros	648,00 euros	648,00 euros	648,00 euros	648,00 euros
Plus disponibilidad año	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros
Plus festivo año	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros
Plus de reserva año			1.980,00 euros			1.980,00 euros	
PAGAS EXTRAS 1	2.127,13 euros	2.371,35 euros	2.371,35 euros	2.127,13 euros	2.598,64 euros	2.598,64 euros	2.371,35 euros
PAGAS EXTRAS 2	2.761,55 euros	3.106,20 euros	3.106,20 euros	2.761,55 euros	3.296,27 euros	3.296,27 euros	3.106,20 euros
PAGAS EXTRAS 3	3.099,92 euros	3.493,70 euros	3.493,70 euros	3.099,92 euros	3.943,57 euros	3.943,57 euros	3.493,70 euros
PAGAS EXTRAS 4	3.099,92 euros	3.493,70 euros	3.493,70 euros	3.099,92 euros	3.943,57 euros	3.943,57 euros	3.493,70 euros
PAGAS EXTRAS 5	3.099,92 euros	3.493,70 euros	3.493,70 euros	3.099,92 euros	3.943,57 euros	3.943,57 euros	3.493,70 euros
PAGAS EXTRAS 6	3.200,62 euros	3.595,23 euros	3.595,23 euros	3.200,62 euros	4.044,77 euros	4.044,77 euros	3.595,23 euros
PAGAS EXTRAS 7	3.200,62 euros	3.595,23 euros	3.595,23 euros	3.200,62 euros	4.044,77 euros	4.044,77 euros	3.595,23 euros
PAGAS EXTRAS 8	3.200,62 euros	3.595,23 euros	3.595,23 euros	3.200,62 euros	4.044,77 euros	4.044,77 euros	3.595,23 euros
PAGAS EXTRAS 9 siguientes	3.884,59 euros	4.082,70 euros	4.082,70 euros	3.884,59 euros	4.530,83 euros	4.530,83 euros	4.082,70 euros
TOTAL AÑO 1	18.661,88 euros	20.377,42 euros	20.377,42 euros	16.865,85 euros	21.968,48 euros	21.968,48 euros	18.661,88 euros
TOTAL AÑO 2	23.108,83 euros	25.821,40 euros	25.821,40 euros	21.330,83 euros	26.851,87 euros	26.851,87 euros	23.108,83 euros
TOTAL AÑO 3	25.477,41 euros	28.233,90 euros	28.233,90 euros	23.679,41 euros	31.383,01 euros	31.383,01 euros	25.477,41 euros
TOTAL AÑO 4	25.477,41 euros	28.233,90 euros	28.233,90 euros	23.679,41 euros	31.383,01 euros	31.383,01 euros	25.477,41 euros
TOTAL AÑO 5	26.182,35 euros	28.944,58 euros	28.944,58 euros	24.384,35 euros	32.091,41 euros	32.091,41 euros	26.182,35 euros
TOTAL AÑO 6	26.182,35 euros	28.944,58 euros	28.944,58 euros	24.384,35 euros	32.091,41 euros	32.091,41 euros	26.182,35 euros
TOTAL AÑO 7	26.182,35 euros	28.944,58 euros	28.944,58 euros	24.384,35 euros	32.091,41 euros	32.091,41 euros	26.182,35 euros
TOTAL AÑO 8	26.182,35 euros	28.944,58 euros	28.944,58 euros	24.384,35 euros	32.091,41 euros	32.091,41 euros	26.182,35 euros
TOTAL AÑO 9 siguientes	29.570,13 euros	32.356,90 euros	32.356,90 euros	27.772,13 euros	35.493,79 euros	35.493,79 euros	29.570,13 euros
AÑO	OPERADOR	OPERADOR	REFUERZO	OFICIAL 2	OPERADOR	REFUERZO	OFICIAL 1
	MAQUINAS	PLANTA	OPERADOR	MANTO	PANEL	PANEL	MANTO
AÑO 1	13.253,63 euros	14.457,96 euros	14.457,96 euros	13.253,63 euros	16.123,36 euros	16.123,36 euros	14.457,96 euros
AÑO 2	17.206,56 euros	18.937,80 euros	18.937,80 euros	17.206,56 euros	19.826,17 euros	19.826,17 euros	18.937,80 euros
AÑO 3	19.714,86 euros	21.300,30 euros	21.300,30 euros	19.714,86 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	21.300,30 euros
AÑO 4	19.714,86 euros	21.300,30 euros	21.300,30 euros	19.714,86 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	21.300,30 euros
AÑO 5	19.714,86 euros	21.300,30 euros	21.300,30 euros	19.714,86 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	21.300,30 euros
AÑO 6	19.714,86 euros	21.300,30 euros	21.300,30 euros	19.714,86 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	21.300,30 euros
AÑO 7	19.714,86 euros	21.300,30 euros	21.300,30 euros	19.714,86 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	21.300,30 euros
AÑO 8	19.714,86 euros	21.300,30 euros	21.300,30 euros	19.714,86 euros	24.468,08 euros	24.468,08 euros	21.300,30 euros
AÑO 9 siguientes	22.957,85 euros	24.891,30 euros	24.891,30 euros	21.957,85 euros	28.111,72 euros	28.111,72 euros	24.891,30 euros
Plus turno 6-8 año	2.220,00 euros	2.220,00 euros	2.220,00 euros	2.220,00 euros	2.220,00 euros	2.220,00 euros	2.220,00 euros
Plus nocturno año	732,00 euros	732,00 euros	732,00 euros	732,00 euros	732,00 euros	732,00 euros	732,00 euros
Plus disponibilidad año	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros	900,00 euros
Plus festivo año	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros	250,00 euros
Plus de reserva año			2.220,00 euros			2.220,00 euros	
PAGAS EXTRAS 1	2.205,94 euros	2.409,39 euros	2.409,39 euros	2.205,94 euros	2.687,23 euros	2.687,23 euros	2.409,39 euros
PAGAS EXTRAS 2	2.867,76 euros	3.156,30 euros	3.156,30 euros	2.867,76 euros	3.304,36 euros	3.304,36 euros	3.156,30 euros
PAGAS EXTRAS 3	3.219,14 euros	3.550,05 euros	3.550,05 euros	3.219,14 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	3.550,05 euros
PAGAS EXTRAS 4	3.219,14 euros	3.550,05 euros	3.550,05 euros	3.219,14 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	3.550,05 euros
PAGAS EXTRAS 5	3.219,14 euros	3.550,05 euros	3.550,05 euros	3.219,14 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	3.550,05 euros
PAGAS EXTRAS 6	3.219,14 euros	3.550,05 euros	3.550,05 euros	3.219,14 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	3.550,05 euros
PAGAS EXTRAS 7	3.219,14 euros	3.550,05 euros	3.550,05 euros	3.219,14 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	3.550,05 euros
PAGAS EXTRAS 8	3.219,14 euros	3.550,05 euros	3.550,05 euros	3.219,14 euros	4.078,01 euros	4.078,01 euros	3.550,05 euros
PAGAS EXTRAS 9 siguientes	3.826,31 euros	4.148,55 euros	4.148,55 euros	3.826,31 euros	4.685,19 euros	4.685,19 euros	4.148,55 euros
TOTAL AÑO 1	19.546,56 euros	20.969,13 euros	20.969,13 euros	17.692,56 euros	22.912,61 euros	22.912,61 euros	19.546,56 euros
TOTAL AÑO 2	24.176,32 euros	26.196,10 euros	26.196,10 euros	22.294,32 euros	27.232,51 euros	27.232,51 euros	24.176,32 euros
TOTAL AÑO 3	26.636,00 euros	28.952,35 euros	28.952,35 euros	24.754,00 euros	32.648,09 euros	32.648,09 euros	26.636,00 euros
TOTAL AÑO 4	26.636,00 euros	28.952,35 euros	28.952,35 euros	24.754,00 euros	32.648,09 euros	32.648,09 euros	26.636,00 euros
TOTAL AÑO 5	26.636,00 euros	28.952,35 euros	28.952,35 euros	24.754,00 euros	32.648,09 euros	32.648,09 euros	26.636,00 euros
TOTAL AÑO 6	26.636,00 euros	28.952,35 euros	28.952,35 euros	24.754,00 euros	32.648,09 euros	32.648,09 euros	26.636,00 euros
TOTAL AÑO 7	26.636,00 euros	28.952,35 euros	28.952,35 euros	24.754,00 euros	32.648,09 euros	32.648,09 euros	26.636,00 euros
TOTAL AÑO 8	26.636,00 euros	28.952,35 euros	28.952,35 euros	24.754,00 euros	32.648,09 euros	32.648,09 euros	26.636,00 euros
TOTAL AÑO 9 siguientes	30.886,14 euros	33.141,85 euros	33.141,85 euros	29.004,14 euros	36.889,01 euros	36.889,01 euros	30.886,14 euros

Firmas.