
Aguas de
Córdoba
EMPROACSA
Diputación de Córdoba
CONVENIO
COLECTIVO
AGUAS DE
CORDOBA
2021 - 2023

Aguas de Córdoba

EMPROACSA
Diputación de Córdoba

CONVENIO COLECTIVO AGUAS DE CÓRDOBA 2021 - 2023

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES 9

Artículo 1. Objeto y régimen jurídico
Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal. Denuncia del Convenio
Artículo 3. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad
Artículo 4. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II
NORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y RELACIONES DE TRABAJO 13

Artículo 5. Criterios generales
Artículo 6. Comisiones Evaluadoras
Artículo 7. Convocatorias
Artículo 8. Provisiones internas
Artículo 9. Bolsas de trabajo
Artículo 10. Convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso
Artículo 11. Contratación, período de prueba y cese
Artículo 12. Sustituciones y permutas
Artículo 13. Redistribución de efectivos y movilidad funcional
Artículo 14. Movilidad geográfica
Artículo 15. Formación profesional
Artículo 16. Acoso en el trabajo
Artículo 17. Plan de igualdad

CAPÍTULO III
ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO 25

Artículo 18. Disposiciones generales
Artículo 19. Dirección y control de la actividad laboral
Artículo 20. Pacto de no concurrencia
Artículo 21. Lugar de ejecución del trabajo
Artículo 22. Trabajo a distancia
Artículo 23. Vehículos de empresa

CAPÍTULO IV
TIEMPO DE TRABAJO 29

Artículo 24. Jornada de trabajo
Artículo 25. Horario de trabajo
Artículo 26. Régimen de Turnos

Artículo 27. Vacaciones
Artículo 28. Permisos y Licencias
Artículo 29. Licencia sin retribución
Artículo 30. Asistencia a Cursos y Programas de Formación

CAPÍTULO V
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 36

Artículo 31. Plantillas y escalafones
Artículo 32. Estructura de puestos de trabajo
Artículo 33. Grupo I: personal con jefatura. Categorías y puestos de trabajo
Artículo 34. Grupo II: personal técnico. Categorías y puestos de trabajo
Artículo 35. Grupo III: personal administrativo. Categorías y puestos de trabajo
Artículo 36. Grupo IV: personal operario. Categorías y puestos de trabajo
Artículo 37. Adecuación profesional. Trabajos de distinta categoría

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN ECONÓMICO 46

Artículo 38. Normas generales
Artículo 39. Salario
Artículo 40. Abono del salario
Artículo 41. Cláusulas salariales
Artículo 42. Estructura salarial
Artículo 43. Salario base
Artículo 44. Antigüedad
Artículo 45. Complemento de puesto de trabajo
Artículo 46. Domingos, festivos y jornadas de descanso
Artículo 47. Nocturnidad
Artículo 48. Complemento de disponibilidad y guardia
Artículo 49. Horas extraordinarias
Artículo 50. Pagas extraordinarias y paga lineal
Artículo 51. Suplidos
Artículo 52. Kilometraje

CAPÍTULO VII
MEJORAS SOCIALES 56

Artículo 53. Fondo Social Laboral y Fondo Compensatorio
Artículo 54. Reinserción laboral

Artículo 55. Maternidad
Artículo 56. Paternidad
Artículo 57. Lactancia
Artículo 58. Jubilación anticipada
Artículo 59. Jubilación ordinaria
Artículo 60. Asistencia a consultorio médico
Artículo 61. Anticipos reintegrables
Artículo 62. Complemento por baja laboral
Artículo 63. Sanciones gubernativas y judiciales
Artículo 64. Excedencias
Artículo 65. Dotación a hijos con minusvalía

CAPÍTULO VIII
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL 63

Artículo 66. Principios generales
Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud
Artículo 68. Revisión médica
Artículo 69. Detección de riesgos
Artículo 70. Coordinación preventiva
Artículo 71. Recursos preventivos
Artículo 72. Obligaciones y derechos de los trabajadores
Artículo 73. Equipos de Protección
Artículo 74. Delegados de prevención
Artículo 75. Ropa de trabajo
Artículo 76. Gestión medioambiental

CAPÍTULO IX
DERECHOS SINDICALES 70

Artículo 77. Representación legal
Artículo 78. Representación de los trabajadores
Artículo 79. De las secciones sindicales
Artículo 80. Garantías sindicales
Artículo 81. Horas sindicales
Artículo 82. Competencias y funciones del Comité de Empresa
Artículo 83. Competencias y funciones de los representantes sindicales
Artículo 84. Derecho de reunión
Artículo 85. Disposiciones generales
Artículo 86. Servicios mínimos en caso de conflicto laboral

CAPÍTULO X
RÉGIMEN DISCIPLINARIO 77

Artículo 87. Principio General
Artículo 88. Faltas
Artículo 89. Sanciones
Artículo 90. Procedimiento sancionador
Artículo 91. Fase de incoación
Artículo 92. Fase de instrucción
Artículo 93. Fase de resolución
Artículo 94. Despido disciplinario del trabajador
Artículo 95. Cancelación y prescripción

CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL Y ADICIONALES 86

Cláusula de revisión salarial
Cláusula Adicional Primera: Complementos personales
Cláusula Adicional Segunda: Antiguos suplidos de transporte
Cláusula Adicional Tercera: Valoración de la implantación de complemento de retén
Cláusula Adicional Cuarta: Ampliación del crédito horario
Cláusula Adicional Quinta: Compromiso formativo

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y régimen jurídico

1. El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba, S.A. (EMPROACSA) y el personal a su servicio.

2. El Convenio encuentra su fundamentación en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales; y en particular, en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los principios reflejados en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la demás legislación que en materia de negociación colectiva le es de aplicación.

3. El Convenio se concierta por la Comisión Negociadora constituida en sesión de 5 de noviembre de 2020, formada por la representación empresarial y la representación social, ésta última integrada por todos los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal Denuncia del Convenio

1. Las estipulaciones de este Convenio se aplicarán a la totalidad del personal que forme parte de la plantilla de EMPROACSA.

   Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior el Gerente y quienes, por acuerdo de los Órganos Corporativos de la Empresa, en uso de sus atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial, de conformidad con la legislación laboral vigente.

2. El Convenio afecta a todos los centros de trabajo que Aguas de Córdoba tenga o pueda tener durante su vigencia.

3. El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma (salvo las condiciones de carácter económico, que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021), finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

   Finalizado su período de vigencia, se prorrogará anualmente de no mediar denuncia por cualquiera de las partes. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo, el Convenio se aplicará en su totalidad, salvo las modificaciones de las condiciones de carácter económico que pudieran acordarse en Comisión Paritaria.

4. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación mínima de dos meses a la fecha del término de su vigencia, mediante escrito con acuse de recibo.

Artículo 3. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

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

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

   Las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas au-

tomáticamente al Convenio.

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

Artículo 4. Comisión Paritaria

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes. La representación por parte de la Empresa será designada por la Dirección de la misma. Por la parte social, serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Ambas partes podrán hacerse acompañar por los asesores que estimen oportunos.
2. Las funciones de la Comisión serán:
   a) La interpretación de la totalidad del Convenio.
   b) El acuerdo sobre adaptación de materias que hayan sido modificadas legalmente y sean susceptibles de pacto o acuerdo sobre su aplicación.
   c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
   d) La mediación y conciliación en todo conflicto individual o colectivo que surja entre la Empresa y su personal, siendo obligatorio que previamente a interponer cualquier reclamación individual o colectiva se solicite la mediación y conciliación ante la Comisión Paritaria.
   e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
3. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos cinco días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.
4. Las reuniones se celebrarán en la sede de la Empresa o de la Diputación Provincial. La comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que con anterioridad a la fecha de celebración

de la misma haya desaparecido la causa que la justificó.

5. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta al término de la reunión. En el plazo de cinco días, las partes podrán adjuntar los informes que estimen oportunos.
6. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en el Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio, serán vinculantes para las partes firmantes y habrán de ser objeto de publicación.

   En el supuesto de falta de acuerdo, se acudirá a la intervención del arbitraje que se acuerde en el seno de la Comisión Paritaria o, en su defecto, en el SERCLA o CEMAC, cuya decisión será de obligado cumplimiento para las partes.

CAPÍTULO II
NORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 5. Criterios generales

1. El presente capítulo contiene las Normas de Contratación de Personal de la Empresa para garantizar una prestación adecuada del servicio.

2. La selección de personal y la provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo a través de procedimientos que, al tiempo que den respuesta a las necesidades organizativas, garanticen el cumplimiento de los principios establecidos en la normativa básica en materia de empleo público (RDL 5/2015), así como del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), respondiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

   Se garantizará la transparencia de los procesos; la imparcialidad, confidencialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; la independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; la adecuación entre el contenido del proceso selectivo y las funciones o tareas a desarrollar; y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

3. Para la cobertura de vacantes y de plazas de nueva creación se seguirán, por orden de prioridad, los siguientes sistemas:

   a) La provisión interna regulada en el artículo 8.

   b) La utilización de bolsas de trabajo que estuvieran vigentes, regulada en el artículo 9.

   c) La convocatoria pública regulada en el artículo 10. Excepcionalmente podrá sustituirse por convocatoria restringida, previo acuerdo con el Comité de Empresa con carácter previo al inicio

de la convocatoria.

4. Para la cobertura de vacantes en la categoría de Jefe de Área, producidas por nueva creación, jubilación, excedencia o baja voluntaria, dada la especial responsabilidad de las funciones inherentes a dicho puesto, podrá ser de aplicación directa el apartado 3.c) de este artículo, a propuesta de la Dirección de la Empresa y con informe de la representación social.

5. Podrá emplearse la subrogación como un proceso de integración en la Empresa, del personal de los Ayuntamientos y de sus empresas y organismos autónomos municipales, y/o del personal destinado a este servicio por las empresas privadas concesionarias, aplicándose al personal subrogado el presente Convenio Colectivo desde su incorporación.

Artículo 6. Comisiones Evaluadoras

1. Para la realización de cada proceso de provisión interna, constitución de bolsas de trabajo o convocatorias públicas para la selección de personal de nuevo ingreso, se nombrará una Comisión Evaluadora compuesta por los siguientes miembros con voz y voto: el Presidente de EMPROACSA, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente de la Comisión; tres representantes de la Empresa, designados por el Presidente, actuando uno de ellos como Secretario, y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

2. Los miembros de la Comisión habrán de tener cualificación para ejercer su labor evaluadora. Siempre que sea posible serán de igual o superior categoría, titulación y/o nivel, y de la especialidad o especialidades más afines a la plaza convocada. En cualquier caso, ambas partes podrán recabar asesoramiento de personas de reconocida capacitación técnica, relacionadas con el tipo de puesto de trabajo a cubrir. Su composición tenderá a la paridad entre hombre y mujer siempre que resulte posible.

   Se considerarán como causas de incompatibilidad las definidas en la legislación de procedimiento administrativo.

   La composición de la Comisión se hará pública en el ámbito de la Empresa simultáneamente con la publicación de la correspondiente convocatoria. Podrá promoverse recusación de sus miem-

bros en el plazo de cinco días hábiles desde su publicación.

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

3. Corresponden a la Comisión Evaluadora:

   a) La aprobación de las bases del proceso.
   b) El seguimiento del cumplimiento de la legalidad en su desarrollo.
   c) La elevación a la Dirección de la Empresa de las actas y de la propuesta de nombramiento o contratación, en su caso.

4. Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de votos. Los aspirantes podrán reclamar contra los mismos en el plazo de cinco días naturales, y podrán ejercitar las acciones legales pertinentes contra su resolución.

Artículo 7. Convocatorias

1. Las convocatorias incluirán:

   a) El puesto o puestos a cubrir, y el centro de trabajo, en su caso.
   b) Los requisitos de titulación y/o experiencia exigidos a los aspirantes.
   c) El proceso de selección.
   d) La composición de la Comisión Evaluadora.
   e) El plazo de presentación de solicitudes y la documentación a aportar.
   f) Tipo y contenido de las pruebas a realizar, en su caso, puntuación, baremos o criterios de selección que serán utilizados, así como los textos de referencia, de existir éstos..
   g) En su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta, así como su valoración.

2. Las convocatorias de los procesos de selección de personal de nuevo ingreso determinarán si se constituirá una bolsa de trabajo para atender nuevos contratos de carácter temporal y/o definitivo.

3. La publicación del anuncio de apertura del plazo de presentación de solicitudes se acompañará de la publicación de las bases. A tal efecto dicho texto se incluirá en la web de la Empresa y, de forma extractada, en un diario. Cuando se trate de convocatorias previstas en los artículos 9 y 10 deberá además publicarse anuncio extractado en BOP.

Artículo 8. Provisiones internas

1. Para la cobertura de puestos vacantes y de puestos de nueva creación, se recurrirá prioritariamente al sistema de provisión interna; ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5.4. Si cumplimentado este procedimiento la vacante no llegara a cubrirse, la Dirección de la Empresa convocará el correspondiente proceso de selección de carácter público, sin perjuicio de que pueda recurrirse por parte de la Empresa a los mecanismos de redistribución de efectivos o de movilidad funcional para su cobertura.
2. La determinación de los puestos a cubrir se realizará por la Dirección de la Empresa en base al informe de necesidades de la Jefatura del Área correspondiente y se ajustará a las limitaciones legales de aplicación. El proceso contará con la participación de la representación social.
3. Los requisitos de titulación y/o experiencia exigidos a los aspirantes se fijarán en las bases de la convocatoria, en desarrollo de la clasificación profesional establecida en el Capítulo V del Convenio.

   Se exigirá la siguiente experiencia mínima en función del puesto de trabajo a cubrir:

   - Puestos de Jefatura de Área o de Servicio: dos años de experiencia en jefaturas del grupo I y experiencia específica en las funciones técnicas del puesto.
   - Puestos de Jefatura de Departamento: dos años de experiencia en puestos del grupo II.
   - Puestos del grupo II: dos años de experiencia en puestos de los grupos III y IV.
   - Puestos de los grupos III y IV: dos años de experiencia en

la categoría inmediatamente inferior. A efectos de provisión interna para el puesto de Oficial Jefe de Equipo, se equiparan como categorías inmediatamente inferiores las de Oficial de Servicios Auxiliares y Oficial Especialista.

4. Las provisiones internas para la cobertura del resto de puestos de trabajo se resolverán con un proceso de selección de dos fases:

   a) Concurso de méritos relacionados con las características del puesto, en el que se valorará la experiencia profesional, las titulaciones no exigidas como requisito y la formación complementaria.

   b) Ejercicio teórico-práctico sobre los conocimientos y habilidades prácticas propios del puesto, con la salvedad de los supuestos de concurso de traslado, en los que no procederá su realización.

   La Comisión Evaluadora acordará la innecesariedad de realizar la prueba teórico-práctica en el caso de que concurra un único candidato que, además de contar con los requisitos de admisión exigidos en la convocatoria, venga desempeñando en la Empresa o hubiere desempeñado con anterioridad unas funciones análogas o directamente relacionadas con el puesto de trabajo al que aspira.

Artículo 9. Bolsas de trabajo

1. Podrán constituirse bolsas de trabajo para resolver necesidades temporales de personal (bajas por enfermedad, eventuales por circunstancias de la producción y análogos), así como para contratos indefinidos o de relevo cuando así se hubiera especificado en las bases de la convocatoria.

   Las bolsas de trabajo se regirán por el Reglamento que se encuentre vigente al tiempo de su convocatoria.

2. Como regla general se constituirán bolsas de trabajo derivadas de las convocatorias públicas a las que se refiere el siguiente artículo. En su defecto se podrá efectuar convocatoria de bolsa de trabajo para esta única finalidad. La duración temporal mínima de las bolsas será de tres años desde la exposición al público de los resultados definitivos, salvo que se agoten con anterioridad a dicho plazo, quedando automáticamente prorrogadas a la finali-

zación del plazo indicado, sin perjuicio del cese de su vigencia a partir de dicho momento en el supuesto de denuncia por la Dirección de la Empresa o de la representación social.

3. La convocatoria deberá ser publicada en los términos señalados en el artículo 7.3 del presente Convenio.
4. Las bolsas estarán integradas por todos los aspirantes que hubieran concurrido a la convocatoria y hubieran aprobado todos los ejercicios (bolsa expresa para esta finalidad), o bien por todos los aspirantes que hubiesen aprobado alguno de los ejercicios (bolsas derivadas de convocatorias públicas del artículo 10) ordenados por orden decreciente en función de la puntuación total obtenida.
5. Cuando la bolsa tenga por objeto la resolución de necesidades temporales de corta duración, los contratos se ofertarán sucesivamente en orden descendiente, llamando al primer candidato al que no se hubiera ofertado un contrato de este tipo. Una vez agotada la lista completa, se volverá a la posición inicial. Las personas que rechacen la oferta quedarán excluidas de sucesivos llamamientos, hasta que se agote la bolsa, sin perjuicio de su derecho a que les sea ofertada una contratación de larga duración.
6. Cuando la bolsa tenga también por objeto la contratación indefinida o de relevo, los contratos se ofertarán sucesivamente en orden descendiente, con independencia de las ofertas que pudieran haberse realizado para necesidades temporales, llamando al primer candidato al que no se hubiera ofertado un contrato indefinido o de relevo indefinido. Las personas que rechacen una oferta de este tipo quedarán excluidas definitivamente de la bolsa.

Artículo 10. Convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso

1. Se podrán efectuar convocatorias para la contratación de nuevo personal con los límites y requisitos exigidos en la legislación presupuestaria.
2. La convocatoria deberá ser publicada en los términos del artículo 7.3 del presente Convenio.
3. Los requisitos de titulación y/o experiencia exigidos a los aspirantes se ajustarán a la clasificación profesional establecida en

el Capítulo V del Convenio.

4. El proceso de selección constará de las siguientes fases:

   a) Ejercicios teórico-prácticos sobre los conocimientos y habilidades prácticas propios del puesto, que tendrán carácter eliminatorio.

   b) Evaluación de competencias personales, cuando se considere necesaria en base a las características de la convocatoria.

   c) Concurso de méritos relacionados con las características del puesto, en el que se valorará la experiencia profesional, las titulaciones no exigidas como requisito y la formación complementaria.

   Para la evaluación de competencias personales, la Comisión Evaluadora deberá contar con el apoyo de profesionales especializados en esta materia.

Artículo 11. Contratación, período de prueba y cese

1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

2. Dentro del marco establecido por la legislación vigente, las partes acuerdan ampliar hasta un máximo de doce meses la regulación temporal del contrato eventual, amparándose en una mayor necesidad de adaptación funcional de este personal auxiliar.

3. La contratación de cualquier puesto de trabajo con el carácter de indefinido requerirá la aplicación automática del correspondiente período de prueba, que de acuerdo con las categorías y titulaciones exigidas, será el siguiente:

   - Grupos profesionales I y II: 6 meses.
   - Grupos profesionales III y IV: 30 días.

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

   La no superación de este requisito deberá estar razonadamente justificada en el informe que elaborará la empresa, cuya copia deberá entregarse a los representantes de los trabajadores

previamente a la finalización del periodo de prueba. Entre las causas no podrán alegarse las extralaborales, salvo que éstas afecten de una manera directa al desenvolvimiento de la prestación laboral. La situación de incapacidad temporal interrumpe el período de prueba.

4. Cuando un trabajador de plantilla cese en la prestación del servicio, bien por iniciativa propia o por decisión de la Dirección, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de producirse el cese. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la percepción o detracción al trabajador de una cantidad igual al importe de su salario diario por cada día de retraso.
5. En los supuestos de despido disciplinario o cese del trabajador por decisión de la Empresa, será preceptiva la apertura de un trámite de audiencia al trabajador por un período improrrogable de cinco días hábiles, del que se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 12. Sustituciones y permutas

1. Las sustituciones por bajas por enfermedad, accidente o corta duración no determinada se realizarán a través de las bolsas de trabajo correspondientes.
2. Las vacantes de puestos de trabajo podrán cubrirse temporalmente hasta su cobertura definitiva por personal que ocupe un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y con las mismas funciones.
3. Cuando dos trabajadores de la misma categoría profesional y con las mismas funciones tengan voluntad de permutar sus puestos de trabajo, lo solicitarán a la Empresa, que resolverá la permuta siempre que no se afecte negativamente a la adecuada prestación de los servicios, previo informe del Jefe de Área correspondiente y del Comité de Empresa.

Artículo 13. Redistribución de efectivos y movilidad funcional

1. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse por el procedimiento de redistribución

de efectivos, consistente en la adscripción del trabajador a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y con las mismas funciones, en una unidad organizativa distinta a aquélla en la que prestaba sus servicios. La adscripción tendrá carácter temporal o definitivo, y no supondrá en ningún caso traslado del lugar de trabajo a otro municipio.

2. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá recurrirse a la movilidad funcional de los trabajadores para cubrir puestos de trabajo, mediante la adscripción del trabajador a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y con funciones distintas a las que venía desarrollando.

   La movilidad funcional estará limitada por los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan. Se entenderá que existe la idoneidad requerida, cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la Empresa dotar al trabajador de la formación correspondiente.

   Podrá aplicarse la movilidad funcional a los trabajadores con limitaciones físicas o psíquicas sobrevenidas que les incapaciten para continuar desarrollando las funciones de su puesto de trabajo.

3. Los procedimientos de redistribución de efectivos y de movilidad funcional se resolverán por la Dirección de la Empresa, en base al informe de necesidades de la Jefatura del Área correspondiente y con la participación del Comité de Empresa, que habrá de emitir su pronunciamiento en el plazo de cinco días laborables desde el envío del requerimiento que se le curse al efecto.

Artículo 14. Movilidad geográfica

1. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá recurrirse a la movilidad geográfica de los trabajadores, consistente en el traslado de centro de trabajo que conlleve cambio de residencia y tenga carácter permanente.

2. Cuando sea necesario recurrir a la movilidad geográfica, se apli-

cará preferentemente a los trabajadores que lleven menos de cinco años desempeñando su actividad en la Empresa. En ningún caso podrá aplicarse a trabajadores con más de diez años de antigüedad.

En estos traslados, el trabajador dispondrá de un mes natural para incorporarse a su nuevo destino, siéndole abonados por la Empresa los gastos propios del traslado hasta un máximo de 450 euros, así como una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario base del oficial auxiliar de servicios de aguas.

Previamente a la adopción de decisiones en materia de movilidad geográfica por razones de necesidad del Servicio, la Dirección contará con informe previo del Comité de Empresa.

3. En el caso de que la negativa del trabajador a la movilidad geográfica diese lugar a la rescisión de la relación laboral por decisión de la Empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, con el límite de doce mensualidades.

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

Artículo 15. Formación profesional

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

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

3. El personal integrante de la plantilla de personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios relacionados con la actividad de la Empresa, para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento o capacitación profesional.

4. En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que hagan innecesarias determinadas categorías profesionales, la Empresa proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos trabajadores que se vieren afectados, mediante la organización de cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación del personal a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria.

Artículo 16. Acoso en el trabajo

1. El personal al servicio de la Empresa tiene derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y moral o psicológico.

2. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se entiende por acoso moral (mobbing) toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo para la persona afectada. Ha de tratarse de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

4. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 17. Plan de igualdad

1. La Empresa desarrollará políticas de discriminación positiva para conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad.
2. Se aplicará el plan de igualdad aprobado por la Empresa con la participación de la representación social, cuyo seguimiento se realizará por la Comisión que se constituya, compuesta por tres miembros en representación de la Empresa y otros tres de la representación social.

CAPÍTULO III
ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. Disposiciones generales

1. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Si a consecuencia de la organización se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se dará participación al Comité de Empresa en la regulación de las mismas.
2. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:
   a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
   b) Establecimiento de la plantilla de puestos de trabajo adecuada a los recursos disponibles y a las necesidades de la actividad empresarial en cada momento.
   c) Mejora de las condiciones laborales y de prestación de los respectivos servicios.
   d) Optimización y mejora de la productividad.

Artículo 19. Dirección y control de la actividad laboral

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo respetando las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, en aras de conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. Se le exigirá la diligencia que requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
2. La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su actuación el debido respeto a la dignidad del mismo.

3. La Dirección de la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, a través del facultativo del organismo con que tenga contratadas las contingencias comunes, y previo conocimiento de los representantes de los trabajadores. La negativa del trabajador a este reconocimiento médico podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas contingencias, y la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 20. Pacto de no concurrencia

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

Artículo 21. Lugar de ejecución del trabajo

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

Artículo 22. Trabajo a distancia

1. La Empresa habilitará un régimen de trabajo a distancia, en el que los trabajadores a los que se autorice puedan desarrollar las funciones de su puesto de trabajo fuera de las dependencias de la Empresa, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico.

   La autorización de este tipo de prestación tendrá la finalidad de facilitar la conciliación con la vida personal y familiar o de dar respuesta a circunstancias especiales como jubilaciones parciales, gestantes con domicilio en municipio distinto al del centro de trabajo o incapacidades que afectan a la movilidad del trabajador.

2. Se consideran puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados a distancia los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo. Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante trabajo a distancia los puestos siguientes:

   a) Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.

   b) Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión.

   c) Puestos en oficinas de registro y de atención e información al abonado.

3. La Empresa regulará el régimen de trabajo a distancia con la participación de la representación social. La regulación definirá el procedimiento a seguir, que incluirá:

   - La solicitud justificada del trabajador.

   - El informe de la jefatura de área sobre la viabilidad del trabajo a distancia, el horario de trabajo presencial y de teletrabajo, los equipos informáticos a facilitar por la Empresa y los que debe disponer el trabajador.

- Propuesta de resolución de la Jefatura de Área de Secretaría General y Recursos Humanos.
- Resolución de la Gerencia, que será comunicada al Comité de Empresa.

4. La conciliación de la vida personal y familiar del trabajador se resolverá preferentemente mediante redistribución de la jornada de trabajo regulada en el artículo 25 o la aplicación de un régimen de turnos conforme al artículo 26.

Artículo 23. Vehículos de empresa

1. La Empresa dotará de vehículos a todos los empleados que lo precisen por razón de sus tareas. La asignación de vehículos podrá ser individual o, preferentemente, colectiva para un grupo de trabajadores de un mismo centro de trabajo.

2. Los vehículos de Empresa se destinarán exclusivamente al cumplimiento y realización de tareas propias de la actividad, con sometimiento al Reglamento de Uso de Vehículos vigente. Este Reglamento podrá ser objeto de modificación con la participación de la representación social.

   Queda expresamente prohibida la utilización de los vehículos para fines personales y/o familiares, así como la conducción por personal ajeno a la Empresa, con la única excepción de las pruebas a realizar en los talleres cuando el vehículo se encuentre en mantenimiento o reparación.

   Tras finalizar la jornada de trabajo, los vehículos deberán estacionarse en el lugar de pernoctación autorizado.

3. El incumplimiento de estas obligaciones será constitutivo de falta grave o muy grave, en función de los hechos y circunstancias que concurran.

CAPÍTULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas semanales.
2. Para aquellos servicios que por sus características propias requieran una distribución irregular a lo largo del año, el período indicado para el cómputo horario se adecuará a las respectivas características propias de los mismos. Dicho cómputo será establecido de acuerdo con el calendario oficial de cada ejercicio, teniéndose en cuenta las fiestas locales del lugar de residencia del trabajador. En cualquier caso, la jornada anual de trabajo del personal de dichos servicios no podrá superar a la del resto del personal de la Empresa, con la debida garantía en los cuadrantes que al efecto se elaboren.
3. Cualquier modificación de la jornada laboral será acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores, estándose, en cualquier caso, a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 25. Horario de trabajo

1. Con carácter general, el horario será de 7 horas de lunes a viernes, flexible entre las 7:00 h. y las 8:30 h. para la entrada y las 14:00 h. y las 15:30 h. para la salida, salvo para aquellos trabajadores que actualmente desarrollan su actividad en régimen de turnos. La Dirección de la Empresa podrá autorizar un horario especial por razones de conciliación con la vida personal y familiar a los trabajadores que lo soliciten justificando su necesidad, y siempre que resulte compatible con una adecuada prestación del servicio.

Para el personal con régimen de turnos abiertos (redes en alta y mantenimiento electromecánico) se fija un horario de 8:00 h. a 15:00 h. en el turno de mañana y de 15:00 h. a 22:00 h. en el turno de tarde.

El personal con régimen de turnos cerrados (estaciones de tratamiento de aguas potables) tendrá un horario en turno de mañana de 6:00 h. a 14:00 h., en turno de tarde de 14:00 h. a 22:00 h., y en turno de noche de 22:00 h. a 6:00.

2. Se considerará como tiempo realmente trabajado los 30 minutos diarios para desayuno, así como los permisos y licencias recogidos expresamente en la normativa del Convenio.

3. Cualquier modificación del horario de trabajo será acordada por la Comisión Paritaria, estándose, en cualquier caso, a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 26. Régimen de turnos

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

2. El calendario de régimen de turnos se elaborará antes del 15 de diciembre del año anterior al de su aplicación, con la participación de la representación social y dando conocimiento del cuadrante al Comité de Empresa. Dicho calendario se podrá modificar por causa de fuerza mayor o necesidades del servicio, las cuales serán debidamente justificadas y notificadas a los representantes de los trabajadores.

3. Los trabajadores deberán comunicar a su jefe inmediato con la máxima antelación y diligencia cualquier circunstancia personal con incidencia en el sistema. En su defecto, deberán confirmar estas circunstancias lo antes posible, aunque ya se haya iniciado formalmente el turno afectado.

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

   Caso de persistir durante una semana la situación que generó

la sustitución del turno, se realizará la correspondiente modificación del cuadrante.

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

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

Artículo 27. Vacaciones

1. Las vacaciones quedan establecidas en 22 días laborables, prorrateables por el tiempo de permanencia en la Empresa, a disfrutar preferentemente en época estival. Habrán de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias, y podrán disfrutarse de forma fraccionada en cuatro períodos, siempre que sea compatible con la organización del trabajo.

   No obstante, y debido a la intensidad del trabajo en período estival, las vacaciones tendrán una duración de 24 días laborables si se disfrutan íntegramente dentro de los períodos del 10 de enero al 31 de mayo y /o del 1 de octubre al 15 de diciembre.

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

2. Los trabajadores con una antigüedad reconocida en la Empresa de 14 años disfrutarán de un día más de vacaciones. Se añadirá un día más al cumplir los 20 años de antigüedad, y otro más a los 30.

3. Cuando el período de vacaciones del trabajador fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal.

   El trabajador tendrá obligación de comunicar a la Empresa su situación de incapacidad temporal en el plazo máximo de tres

días contados desde la expedición del documento de baja médica, con aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Convenio en el supuesto de incumplimiento.

4. Cuando las situaciones o permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o permiso acumulado de lactancia impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
5. El Plan Anual de Vacaciones se confeccionará en el primer trimestre de cada año, dando conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 28. Permisos y licencias

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

a) Matrimonio: Dieciocho días naturales por matrimonio o unión inscrita en cualquier registro público.

Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, el día de la celebración.

b) Nacimiento: tres días hábiles por nacimiento de hijo. Si se produce fuera de la provincia, cuatro contados a partir de la fecha del alumbramiento.

Un día hábil por nacimiento de nieto.

c) Bautizo o primera comunión: el día de la celebración del bautismo o primera comunión de hijos o nietos.

d) Traslado del domicilio habitual: un día hábil. Por cambio de residencia en distinta localidad, tres días hábiles.

e) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable para el cumplimiento.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período

determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su retribución económica.

f) Exámenes: los días necesarios para concurrir a exámenes, con la aportación del correspondiente justificante.

g) Intervención quirúrgica o enfermedad grave: dos días hábiles por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos, pareja de hecho, padres, nietos, hermanos o padres políticos

En caso de hospitalización, esta licencia podrá ampliarse durante la misma hasta un máximo de cinco días hábiles más. Este permiso podrá sustituirse, con autorización de la Empresa, por una reducción de jornada de hasta cincuenta y seis horas en el plazo máximo de un mes.

h) Fallecimiento: cinco días hábiles en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

En caso de muerte de padre, hermanos, abuelos o padres políticos, tres días hábiles, o cinco si al trabajador necesita desplazarse fuera de la provincia.

En caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos, un día hábil.

i) Feria y Navidad:

Feria: dos días hábiles, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, regional o local. Igualmente, la jornada laboral se reducirá una hora a la salida durante tres días de la semana de Feria. En el supuesto de que coincida fiesta local en uno de los días de Feria, el trabajador podrá agrupar la hora restante en cualquiera de los otros dos días en que pueda aplicar la indicada reducción.

El personal que tenga su domicilio en distinta población podrá elegir la fecha de disfrute de esta licencia entre la población de residencia o la de trabajo, siempre que no se afecte el servicio.

Navidad: dos días hábiles, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, regional o local.

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

j) Asuntos propios: cinco días hábiles dentro del período de un

año, debiendo solicitarse con setenta y dos horas de antelación, salvo imprevistos justificados.

Los trabajadores con una antigüedad reconocida en la Empresa de 20 años disfrutarán de un día más de asuntos propios. Se añadirá uno más al cumplir los 30 años de antigüedad.

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

El periodo de disfrute de los días de asuntos propios y libre disposición podrá ampliarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Entre el 15 de diciembre y el 31 de enero no podrán disfrutarse más de tres días acumulados de asuntos propios y de libre disposición.

Artículo 29. Licencia sin retribución

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

Artículo 30. Asistencia a Cursos y Programas de Formación

1. La realización de cursos y programas de formación y especialización a cargo de la Empresa se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, suponiendo en su caso interrupción del período vacacional del trabajador.

   En la formación de carácter obligatorio (nivel 1 del Plan de Formación de la Empresa), entendiendo por tal aquella en la que el trabajador no podrá rehusar su participación, el trabajador tendrá derecho a una compensación de reducción de la jornada igual al tiempo que ha asistido a la correspondiente acción formativa fuera del horario laboral.

   El Plan de Formación de la Empresa habrá de incluir como cur-

sos de Nivel 1 aquellas acciones formativas que tengan relación directa con las funciones de un grupo de trabajadores, y que serán definidas en dicho Plan.

2. El trabajador, en el supuesto de que los cursos sean impartidos por la Empresa, tendrá derecho a obtener la certificación correspondiente que acredite la asistencia a dichos cursos y, si es posible, el grado de aprovechamiento obtenido.

CAPÍTULO V
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 31. Plantillas y escalafones

1. La Empresa está obligada a confeccionar la plantilla de puestos de trabajo de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenden cada grupo profesional, categoría y tipo de puesto.

2. Con carácter anual, y previamente a la aprobación por la Diputación de Córdoba de las tarifas por la prestación de servicios supramunicipales relacionados con el ciclo integral hidráulico y en base a las previsiones contenidas en el Programa de Actuación, Inversión y Financiación (PAIF) de la siguiente anualidad, se actualizará por la Dirección de la Empresa la plantilla de puestos de trabajo a crear y de vacantes a cubrir, con la observancia en su caso de las limitaciones impuestas por la normativa vigente en cada momento.

   La previsión de nuevos tipos de puestos de trabajo habrá de justificarse necesariamente por la ampliación de los servicios a prestar por la Empresa o en el supuesto de reestructuración de Áreas de actividad de la misma.

3. Para adoptar acuerdos sobre creación, transformación o supresión de cualquier categoría profesional o tipo de puestos de trabajo distintos de los contemplados en el Convenio, se recabará informe previo al Comité de Empresa, que lo evacuará en el plazo de quince días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Antes de finalizar el primer trimestre de cada año se confeccionará por la Empresa el escalafón de todo el personal, clasificado por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de categoría, y dentro de ellas por orden de antigüedad y titulación.

En el escalafón constarán: número de Documento Nacional de Identidad; fecha de ingreso; categoría actual, puesto de trabajo, titulación correspondiente y fecha de promoción o reclasificación.

5. El escalafón se expondrá durante treinta días en los tablones de anuncios de la Empresa, en cuyo plazo los interesados podrán realizar las reclamaciones que estimen oportunas ante la Empresa, que las resolverá en el plazo de siete días laborales. Si hubiera lugar a modificaciones, las expondrá en nota aparte en los tablones durante igual período de treinta días, a efectos igualmente de reclamaciones por el personal afectado. Contra las resoluciones denegatorias de la Empresa, el personal afectado podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral.

Artículo 32. Estructura de puestos de trabajo

Los puestos de trabajo de la Empresa se estructuran en los grupos profesionales, categorías y tipos de puesto de trabajo que se recogen a continuación, en función de las actividades profesionales desarrolladas y de la cualificación requerida para su desempeño:

a) Grupo I (personal con jefatura): conformado por los trabajadores que con la adecuada titulación universitaria realizan funciones de dirección, gestionando la realización de un conjunto de tareas específicas y coordinando el equipo profesional que las desarrolla. Incluye 3 categorías y 6 tipos de puestos de trabajo:

- Categoría de Jefe de Área:
  - Nivel específico 1
  - Nivel específico 2
- Categoría de Jefe de Servicio:
  - Nivel específico 1
  - Nivel específico 2
- Categoría de Jefe de Departamento:
  - Nivel específico 1
  - Nivel específico 2

b) Grupo II (personal técnico): conformado por los trabajadores que realizan funciones técnicas que precisan una cualificación

específica y la titulación universitaria correspondiente. Estas exigencias no serán de aplicación al actual personal técnico carente de titulación, que no podrá utilizar su pertenencia a este grupo para participar en provisiones de vacantes del grupo superior.

Incluye una categoría con 2 tipos de puestos de trabajo:

- Categoría de Técnico:
  - Técnico especialista
  - Técnico base

c) **Grupo III (personal administrativo):** conformado por los trabajadores que realizan funciones administrativas que precisan una cualificación específica y la titulación correspondiente o la adecuada experiencia profesional. Incluye 3 categorías y 4 tipos de puestos de trabajo:

- Categoría de Administrativo Jefe de Equipo:
  - Administrativo Jefatura de Equipo
- Categoría de Administrativo:
  - Administrativo especialista
  - Administrativo base
- Categoría de Auxiliar administrativo:
  - Auxiliar administrativo

d) **Grupo IV (personal operario):** conformado por los trabajadores que desempeñan oficios que exigen la cualificación y experiencia adecuadas, bajo la dependencia de personal con jefatura y técnico. Incluye 6 categorías y 8 tipos de puesto de trabajo:

- Categoría de Encargado Capataz:
  - Encargado Capataz
- Categoría de Oficial Jefe de Equipo:
  - Jefe de Equipo
- Categoría Oficial de Servicios Auxiliares:
  - Servicios Auxiliares
- Categoría de Oficial Especialista:
  - Mantenimiento a turnos
  - Redes a turnos
  - Planta a turnos

- Redes jornada normal
- Depuración jornada normal

• Categoría de Oficial Auxiliar:
- Mantenimiento a turnos
- Redes a turnos
- Planta a turnos
- Redes jornada normal
- Depuración jornada normal

• Categoría de Oficial de Tercera:
- Mantenimiento a turnos
- Redes a turnos
- Planta a turnos
- Redes jornada normal
- Depuración jornada normal

Artículo 33. Grupo I: personal con jefatura. Categorías y puestos de trabajo

1. Jefe de Área:

Categoría integrada por personal que realiza funciones de jefatura de un área específica, dirigiendo, coordinando y supervisando las tareas del equipo profesional a su cargo. Requiere titulación o grado universitario necesario, la habilitación profesional adecuada, en su caso, especial cualificación, acreditada experiencia y gran capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

La categoría incluye dos tipos de puesto de trabajo:

- Jefe de Área nivel específico 1: con funciones de jefatura de un área estratégica y/o responsabilidad sobre un amplio equipo de trabajo. Exige plena disponibilidad y dedicación exclusiva.
- Jefe de Área nivel específico 2: con funciones de jefatura de un área y responsabilidad sobre un equipo de trabajo. Exige plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

2. Jefe de Servicio:

Categoría integrada por personal que, bajo el mando del Jefe de Área, realiza funciones de gestión compleja de una actividad específica, coordinando y controlando las tareas del amplio equipo profesional a su cargo. Requiere titulación o grado uni-

versitario necesario, la habilitación profesional adecuada, en su caso, amplia experiencia y capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

La categoría incluye dos tipos de puestos de trabajo:

- Jefe de Servicio nivel específico 1: responsable directo de funciones de gran envergadura y relevancia para la Empresa, y de un equipo profesional muy amplio, para lo que se requiere plena disponibilidad y dedicación exclusiva.
- Jefe de Servicio nivel específico 2: responsable directo de funciones de envergadura y relevancia para la Empresa, y de un equipo profesional amplio, para lo que se requiere plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

3. Jefe de Departamento:

Categoría integrada por personal que, bajo el mando del Jefe de Área, realiza funciones de gestión específicas, coordinando y controlando las tareas del equipo profesional a su cargo. Requiere titulación o grado universitario necesario, la habilitación profesional precisa, en su caso, adecuada experiencia y capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

La categoría incluye dos tipos de puestos de trabajo:

- Jefe de Departamento nivel específico 1: responsable directo de actividades de gran importancia para la Empresa, para lo que se requiere especial cualificación, plena disponibilidad y dedicación exclusiva.
- Jefe de Departamento nivel específico 2: responsable directo de actividades de importancia para la Empresa, para lo que se requiere especial cualificación y plena disponibilidad.

Artículo 34. Grupo II: personal técnico. Categorías y puestos de trabajo

El grupo incluye una única categoría, la de técnico: categoría integrada por personal que, bajo el mando de la jefatura correspondiente, desarrolla las funciones técnicas que se le encomienden, controlando los resultados del trabajo, y coordinando y supervisando, en su caso, al equipo profesional que le sea asignado. Requiere titulación o grado universitario necesario, la habilitación profe-

sional precisa, en su caso, experiencia adecuada, y capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

La categoría incluye dos tipos de puestos de trabajo:

- Técnico Especialista: desarrolla funciones técnicas muy complejas, y/o es responsable de un amplio equipo profesional, por lo que se requiere especial cualificación y responsabilidad.
- Técnico Base: desarrolla funciones técnicas complejas y/o es responsable de un equipo profesional.

Artículo 35. Grupo III: personal administrativo. Categorías y puestos de trabajo

1. Administrativo Jefe de Equipo:

Categoría integrada por personal que bajo el mando de la jefatura correspondiente, realiza las funciones administrativas de responsabilidad que se le encomienden, coordinando y supervisando al equipo profesional que le sea asignado; así mismo, resulta responsable de la correcta ejecución de las actuaciones encomendadas a los trabajadores de su equipo, controlando su rendimiento y participando directamente en la realización de estas tareas. Requiere alta cualificación profesional, amplia experiencia y capacidad de iniciativa y responsabilidad.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Administrativo Jefe de Equipo, con las funciones y requisitos de ésta.

2. Administrativo:

Categoría integrada por personal que, bajo el mando de la jefatura correspondiente, realiza las tareas administrativas que se le encomienden, coordinando, en su caso, al equipo profesional de igual o inferior categoría que le sea asignado. Requiere cualificación profesional, experiencia y capacidad de iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen en esta categoría dos tipos de puestos de trabajo:

- Administrativo Especialista: realiza funciones administrativas que requieren un grado de autonomía y especialización.
- Administrativo Base: realiza tareas de administración que requieren un nivel específico de destreza.

3. Auxiliar Administrativo:

Categoría integrada por el personal administrativo de nuevo ingreso en la Empresa, que bajo el mando de sus superiores realiza los trabajos administrativos que se le encomienden. Requiere capacitación en ofimática, experiencia y responsabilidad. A los cuatro años de servicio pasará a la categoría superior, como Administrativo Base.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Auxiliar Administrativo, con las funciones y requisitos de ésta.

Artículo 36. Grupo IV: personal operario. Categorías y puestos de trabajo

1. Encargado Capataz:

Categoría integrada por personal con funciones de mando delegadas por la jefatura correspondiente, responsable de la correcta ejecución de las actuaciones encomendadas a los operarios de su equipo, controlando su rendimiento, seguridad y disciplina. Participa directamente en la realización de estas tareas, y las coordina con las que pudieran ejecutar terceros en el lugar de trabajo. Requiere capacidad de coordinación de equipos y amplia experiencia.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Encargado Capataz, con las funciones y requisitos de ésta, para el que se exige plena disponibilidad.

2. Oficial Jefe de Equipo:

Categoría integrada por personal con funciones de mando delegadas por la jefatura o el encargado correspondientes, responsable de la correcta ejecución de las actuaciones encomendadas a los trabajadores de su equipo, controlando su rendimiento, seguridad y disciplina, y participando directamente en la realización de estas tareas. Requiere capacidad de coordinación de equipos y amplia experiencia.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Oficial Jefe de Equipo, con las funciones y requisitos de ésta, que podrá desarrollarse en planta, mantenimiento, redes o depuración.

3. Oficial de Servicios Auxiliares:

Categoría integrada por personal que desempeña una actividad específica a partir de las instrucciones de sus superiores, resolviendo de manera autónoma las incidencias que se presenten y responsabilizándose de su resultado, coordinando, en su caso, al equipo profesional de igual o inferior categoría que le sea asignado. Requiere cualificación y experiencia en las funciones a desarrollar.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Oficial de Servicios Auxiliares, con las funciones y requisitos de ésta.

4. Oficial Especialista:

Categoría integrada por personal que realiza trabajos de inspección, mantenimiento y reparación a partir de las instrucciones de sus superiores, resolviendo de manera autónoma las incidencias que se presenten y responsabilizándose del resultado. Coordina, en su caso, al equipo profesional de igual o inferior categoría que le sea asignado. Requiere cualificación y/o la titulación adecuada, así como experiencia en las funciones a desarrollar.

La categoría incluye cinco tipos de puesto de trabajo:

- Oficial de Planta en régimen de trabajo a turnos: desarrolla su actividad en una estación de tratamiento de aguas potables, en régimen de turnos cerrados.
- Oficial de Mantenimiento en régimen de trabajo a turnos: desarrolla su actividad de mantenimiento electromecánico en régimen de turnos abiertos.
- Oficial de Redes en régimen de trabajo a turnos: desarrolla su actividad en redes supramunicipales o municipales, en régimen de turnos abiertos.
- Oficial de Redes en jornada normal: desarrolla su actividad en redes supramunicipales o municipales, en jornada normal.
- Oficial de Depuración en jornada normal: desarrolla su actividad en infraestructuras de depuración de aguas residuales, en jornada normal.

5. Oficial Auxiliar:

Categoría integrada por el personal que realiza los trabajos de inspección, mantenimiento y reparación que le encomienden sus mandos inmediatos. Puede ejercer coyunturalmente funciones de coordinación de trabajadores de igual o inferior categoría, si las circunstancias del trabajo lo exigen. Requiere los conocimientos, capacitación y responsabilidad necesarios. A los dos años de servicio pasará a la categoría superior, como Oficial Especialista.

La categoría incluye los mismos tipos de puesto de trabajo del epígrafe 4:

- Oficial de Planta en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Mantenimiento en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en jornada normal.
- Oficial de Depuración en jornada normal.

6. Oficial de Tercera

Categoría integrada por el personal de oficios de nuevo ingreso en la Empresa, que realiza los trabajos de inspección, mantenimiento y reparación que le encomienden sus mandos inmediatos. Requiere los conocimientos, capacitación y responsabilidad necesarios. A los cuatro años de servicio pasará a la categoría superior, como Oficial Auxiliar.

La categoría incluye los mismos tipos de puesto de trabajo del epígrafe 4:

- Oficial de Planta en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Mantenimiento en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en jornada normal.
- Oficial de Depuración en jornada normal.

Artículo 37. Adecuación profesional. Trabajos de distinta categoría

1. El ingreso en la empresa llevará consigo la adscripción del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado, y no por las que pudiera considerarse idóneo para

realizar, aún en el caso de poder demostrar conocimientos documentalmente o en forma práctica, que acreditaran su capacidad para acometer dichas funciones.

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

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

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

   b) La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de 6 meses.

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

      El único procedimiento para consolidar una categoría superior es provisión interna regulada en el artículo 8.

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

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 38. Normas generales

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

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

Artículo 39. Salario

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

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

a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 40. Abono del salario

El abono se realizará mensualmente.

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

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

Artículo 41. Cláusulas salariales

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

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

Artículo 42. Estructura salarial

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

- Con carácter fijo:
  a) Salario Base.
  b) Antigüedad.
  c) Complemento de puesto de trabajo.
  d) Complemento de vencimiento superior al mes.
- Con carácter variable:
  a) Domingos, festivos y jornadas de descanso.
  b) Nocturnidad.
  c) Guardia.
  d) Horas extraordinarias.

Artículo 43. Salario base

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

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

	Salario base mensual (€)	Salario base anual (€)
Grupo I:		
Jefe de Área	2.649,40	31.792,80
Jefe de Servicio	2.066,25	24.795,00
Jefe de Departamento	2.014,93	24.179,16
Grupo II:		
Técnico	1.950,21	23.402,52
Grupo III:		
Administrativo Jefe de Equipo	1.759,04	21.108,48
Administrativo	1.739,55	20.874,60
Auxiliar Administrativo	1.475,88	17.710,56
Grupo IV:		
Encargado Capataz	1.739,55	20.874,60
Oficial Jefe de Equipo	1.650,09	19.801,08
Oficial de Servicios Auxiliares	1.548,07	18.576,84
Oficial Especialista	1.426,07	17.112,84
Oficial Auxiliar	1.361,33	16.335,96
Oficial de Tercera	1.201,40	14.416,80

Artículo 44. Antigüedad

1. En concepto de antigüedad, cada empleado percibirá mensualmente un importe del siguiente porcentaje del sueldo base que le sea aplicable:

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

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

Artículo 45. Complemento de puesto de trabajo

Con el propósito de que las percepciones salariales se adecuen a las realidades específicas de cada puesto de trabajo, se establecen los siguientes complementos que subsumen las particularidades del puesto recogidas en el artículo 35:

		C.P.T. mensual (€)	C.P.T. anual (€)
Grupo I:			
Jefe de Área	Nivel específico 1	2.032,81	24.393,72
	Nivel específico 2	1.688,03	20.256,36
Jefe de Servicio	Nivel específico 1	1.662,23	19.946,74
	Nivel específico 2	1.195,00	14.340,00
Jefe de Departamento	Nivel específico 1	1.015,85	12.190,20
	Nivel específico 2	740,43	8.885,16
Grupo II:			
Técnico	Especialista	650,73	7.808,76
	Base	369,61	4.435,32
Grupo III:			
Admin. Jefe de Equipo		591,69	7.100,28
Administrativo	Especialista	568,26	6.819,12
	Base	161,02	1.932,24
Auxiliar Administrativo		152,79	1.833,48
Grupo IV:			
Encargado Capataz		941,18	11.294,16
Oficial Jefe de Equipo		718,80	8.625,60
Oficial de Servicios Auxiliares		522,69	6.272,28
Oficial Especialista	Mantenimiento a turnos	572,18	6.866,16
	Redes a turnos	572,18	6.866,16
	Planta a turnos	534,27	6.411,24
	Redes jornada normal	436,52	5.238,24
	Depuración jornada normal	436,52	5.238,24
Oficial Auxiliar	Mantenimiento a turnos	572,18	6.866,16
	Redes a turnos	572,18	6.866,16
	Planta a turnos	534,27	6.411,24
	Redes jornada normal	436,52	5.238,24
	Depuración jornada normal	436,52	5.238,24
Oficial de Tercera	Mantenimiento a turnos	572,18	6.866,16
	Redes a turnos	572,18	6.866,16
	Planta a turnos	534,27	6.411,24
	Redes jornada normal	436,52	5.238,24
	Depuración jornada normal	436,52	5.238,24

Artículo 46. Domingos, festivos y jornadas de descanso

El personal que, como consecuencia de su trabajo en régimen de turnos, haya de desempeñar su actividad durante los sábados, domingos o fiestas anuales reconocidas por la legislación laboral, percibirá por el desempeño efectivo de su trabajo en dichos días la cantidad de 41,35 €, abonándose el doble de esta cantidad los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 47. Nocturnidad

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

Aquellos trabajadores que, como consecuencia de su trabajo en régimen de turnos, hayan desempeñado su actividad durante la noche, percibirán la cantidad por cada noche efectivamente trabajada la cantidad de 22,79 €.

Artículo 48. Complemento de disponibilidad y guardia

1. El servicio de disponibilidad y guardia tendrá una duración semanal. Con carácter general, comenzará el lunes a las 8:00 horas y terminará el lunes siguiente a la misma hora. Para tal fin se elaborará por la Empresa un cuadrante del personal que desarrolle este servicio de guardias.
2. Estas guardias se establecen para cubrir cualquier emergencia que pueda presentarse en el servicio al que se está adscrito, por lo que dentro de lo que marca el párrafo anterior, el empleado se obliga a estar localizable por la Empresa de forma que ello le permita personarse en un tiempo mínimo circunstancial.

   Con carácter general, cada oficial de redes y depuración en jornada normal adscrito a la realización de guardias habrá de realizar obligatoriamente un promedio de diecisiete guardias anuales, salvo en caso de necesidades del servicio que deberán ser informadas y aprobadas por el responsable del mismo y supervisadas por el Área de Secretaría General y Recursos Humanos.

   Los operarios adscritos a guardias habrán de efectuarlas si-

guiendo las indicaciones establecidas, que conllevarán la utilización obligatoria de dispositivos móviles para el registro de las actividades ejecutadas en el desempeño del servicio.

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

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

   En relación con la implantación del nuevo sistema de guardias (Smart-City), la Dirección, previa comunicación a la representación social, podrá modificar horarios, frecuencias y cuadrantes de resultar necesario, sin perjuicio de que, en el supuesto de incidencia, los trabajadores de guardia sean apoyados por los de las zonas más próximas, con la finalidad de limitar la realización de horas extraordinarias.

5. A los trabajadores que realicen este servicio, se les abonará el siguiente complemento de guardia:

   - Guardias de 2 horas: 157,55 €
   - Guardias de 3 horas: 187,84 €
   - Guardias de más de 4 horas: 250,43 €

Artículo 49. Horas extraordinarias

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

solverse dentro de la jornada laboral.

2. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la prestación del servicio así lo requiera. Estas horas no contarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente, si bien serán abonadas como tales.
3. Tendrán el carácter de estructurales las horas extraordinarias que vinieran exigidas por siniestros u otros daños extraordinarios, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata e inaplazable.
4. Para establecer la valoración de las horas extraordinarias, los porcentajes de incremento sobre la hora ordinaria serán:
   - 80 % del precio de la hora ordinaria, hasta el tope de 60 horas anuales. A partir de esa cifra, el precio de la hora extraordinaria se incrementará en un 60 % sobre el valor de la hora ordinaria.
   - Las horas extraordinarias nocturnas (de 22:00 a 6:00 horas) tendrán una valoración del 125% sobre la hora ordinaria.

   Estos porcentajes serán ajustados en el caso de modificación de la jornada de trabajo, en proporción a la variación del número de horas semanales.
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando al trabajador una copia resumen. Su abono no se hará efectivo sin la autorización de su superior jerárquico y la conformidad tras su verificación del Área de Recursos Humanos.

Artículo 50. Pagas extraordinarias y paga lineal

1. Cada empleado percibirá anualmente, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, los siguientes complementos de vencimiento superior al mes:

   a) Dos pagas extraordinarias, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del sueldo base más la antigüedad que perciba en cada momento. El pago de estas gratificaciones será el decimoquinto día de los meses de junio y diciembre.

b) Una paga adicional de carácter lineal, independientemente de la categoría profesional del trabajador, por importe equivalente al 50 % del salario base del oficial auxiliar. El pago de esta gratificación se producirá el decimoquinto día del mes de septiembre.

2. Para las liquidaciones de pagas extraordinarias y paga lineal al personal que causa baja en la Empresa, se deberá tener en cuenta su modalidad de abono, y la parte proporcional para el caso de las pagas extraordinarias en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de la baja, y de los días trabajados en el año para el caso de la paga lineal.

Artículo 51. Suplidos

1. Indemnizaciones por desplazamientos del centro de trabajo a otros lugares del área geográfica de actuación de la Empresa:

   - Cuando los desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la Empresa, sin realizarse ninguna comida por parte del empleado y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.
   - En el supuesto de que se realizase alguna comida por cuenta del empleado como consecuencia de este desplazamiento, la Empresa abonará su importe contra entrega de factura. En su defecto, se establece una dieta de 14,68 €.

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

2. Indemnizaciones por viajes fuera del área geográfica de actuación de la Empresa por necesidades del servicio, utilizando medios ajenos a la misma:

   a) Gastos de viaje

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

b) Desplazamientos auxiliares

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

c) Alojamiento

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

d) Dietas

Se definen como tales las cantidades devengadas diariamente para satisfacer los gastos originados únicamente por la manutención de los empleados desplazados fuera del área geográfica de actuación de la Empresa. Su importe será de 25,64 € por comida o cena, sin necesidad de justificante. En caso de superarse este importe se abonará la totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

La justificación de estos gastos se realizará en un parte de liquidación, cuyo modelo se facilitará por la Empresa, debiéndose acompañar por los justificantes correspondientes.

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

   - De 5 a 15 kilómetros: 1,82 euros.
   - Más de 15 kilómetros: 2,42 euros.

Artículo 52. Kilometraje

En los casos en que el empleado utilice su propio vehículo para desplazamientos por cuenta de la Empresa, ésta abonará al empleado el correspondiente kilometraje a razón de 0,36 € por kilómetro. Cada año de vigencia de este convenio se aumentará este suplido en la cantidad de un céntimo.

CAPÍTULO VII
MEJORAS SOCIALES

Artículo 53. Fondo Social Laboral y Fondo Compensatorio

1. Anualmente se destinará el 2,50 % de la masa salarial bruta de la Empresa en el ejercicio anterior a un Fondo Social Laboral, gestionado de forma exclusiva por la representación social, que destinará al menos un 60% al fondo de pensiones, y el resto a las mejoras de carácter social que redunden en beneficio de los trabajadores, comprendiéndose entre éstas su destino a Bolsa de Vacaciones de los empleados. Cuando de la gestión anual del antecitado Fondo por la representación social resulte algún remanente, procederá su incorporación al Fondo Compensatorio regulado en el apartado siguiente.
2. Anualmente se transferirá a la representación social el 1,50 % de la masa salarial bruta del ejercicio anterior para su destino por ésta a un Fondo Compensatorio destinado a la realización de actividades colaborativas de interés general, gestionado conforme a su Reglamento específico que habrá de ser aprobado por la Comisión Paritaria.
3. Dentro del primer trimestre de cada año la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa las cantidades correspondientes a ambos Fondos. Las cantidades no dispuestas dentro del ejercicio podrán ser acumuladas para el año siguiente.

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

Artículo 54. Reinserción laboral

El trabajador que, por disminución de sus capacidades psicofísicas que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, acci-

dente o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, no pudiera desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo tendrá derecho, previa evaluación realizada al efecto por el Servicio de Vigilancia de la Salud o mediante Resolución de la Seguridad Social, a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior al del que es titular y adecuado a sus capacidades y limitaciones.

En el supuesto de que el trabajador ocupase un puesto de trabajo de categoría inferior al del que es titular, ello no supondrá la pérdida de la retribución de su categoría inicial.

Artículo 55. Maternidad

1. Sin perjuicio del régimen legal en la materia contenido en el Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de nacimiento de hijo, la trabajadora dispondrá de una suspensión del contrato o licencia, con reserva de su puesto de trabajo, que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las que al menos seis se disfrutarán después del parto. El período se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple.

   El plazo de duración de la suspensión o licencia será objeto de ampliación automática en la medida en que así lo sea el dispuesto en cada momento en la normativa vigente.

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

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

Artículo 56. Paternidad

Sin perjuicio del régimen legal en la materia contenido en el Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de nacimiento de hijo el trabajador dispondrá de una suspensión del contrato por paternidad durante dieciséis semanas.

El plazo de duración de la suspensión o licencia será objeto de ampliación automática en la medida en que así lo sea el dispuesto en cada momento en la normativa vigente.

Artículo 57. Lactancia

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

   El permiso de lactancia es único para hijo y solo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que proceda su disfrute simultáneo o compartido.

   Igualmente, los trabajadores podrán solicitar la sustitución del período de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

   El permiso acumulado en jornadas completas deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

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

Artículo 58. Jubilación anticipada

1. El personal fijo de plantilla podrá acceder a la modalidad de jubilación anticipada o parcial conforme a lo dispuesto en la legislación laboral, siempre que los organismos competentes le reconozcan ese derecho.

2. Los trabajadores que tengan reconocida o adquieran durante la vigencia del Convenio la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada parcial, a partir del 50% de la jornada, y ejerzan esa

posibilidad, tendrán derecho a un premio por jubilación anticipada, por el importe siguiente:

a) Cuando el trabajador tuviera una retribución anual igual o inferior al tope máximo de cotización a la Seguridad Social, una mensualidad del sueldo base más antigüedad por cada año que permanezca en esta situación, computado en el momento en que se alcance el acuerdo entre la empresa y el trabajador.

b) Cuando el trabajador tuviera una retribución anual superior al tope máximo de cotización a la Seguridad Social, la diferencia entre su retribución salarial anual percibida antes del pase a la situación de jubilación parcial anticipada y la suma de la pensión y las nuevas percepciones salariales ajustadas al porcentaje de reducción de jornada establecido hasta el acceso a la situación de jubilación ordinaria.

La percepción del premio de jubilación se establece hasta la fecha del cumplimiento por el trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación.

3. Los trabajadores que disfruten del premio de jubilación anticipada acumularán el tiempo que les reste de prestación de servicios hasta la edad de jubilación en el período inmediato a la prejubilación, en régimen de jornada completa. El premio será abonado en uno o varios pagos, a partir del acogimiento del trabajador a este régimen.

4. Con la finalidad de resolver las cuestiones de índole práctica que pudieran derivarse por la aplicación sobrevenida de normativa en materia de jubilaciones durante la vigencia de presente Convenio, se creará una Comisión compuesta por tres miembros en representación de la Empresa y otros tres miembros por la representación social.

Artículo 59. Jubilación ordinaria

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, se establece la obligatoriedad de la jubilación al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vinculándose tal determinación en razón de las políticas de empleo contenidas en la presente norma paccionada favorecedoras de la estabilidad del empleo, el relevo generacional, el compromiso expreso de transformación de contratos temporales en indefinidos y la contratación de nuevos trabajadores, considerados en el marco regulatorio establecido por el ordenamiento, especialmente la normativa presupuestaria estatal.

Artículo 60. Asistencia a consultorio médico

1. Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna debiendo aportar obligatoriamente el volante y/o justificante correspondiente.
2. Asimismo, cuando el trabajador tenga inevitablemente que acompañar a su cónyuge, hijos y familiares hasta el segundo grado que convivan con él a consulta de medicina general o de especialidad, regirá lo dispuesto en el apartado anterior, debiendo no obstante recuperar el tiempo empleado.

Artículo 61. Anticipos reintegrables

La Empresa concederá anticipos a los trabajadores fijos que lo soliciten con arreglo a la siguiente regulación:

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

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

c) La Empresa deberá disponer en su Plan de Tesorería de un importe con destino a estos anticipos equivalente a seis mensualidades correspondientes a cinco veces las retribuciones básicas y complementarias de Oficial conforme a las tablas salariales vigentes en cada momento.

d) El plazo de contestación de la empresa a la solicitud del trabajador será de un mes desde su presentación.

e) La contestación de la Empresa será en todo caso denegatoria en el supuesto de que el solicitante tenga cantidades pendiente de reintegro a la Empresa.

f) Tendrán preferencia para su obtención los trabajadores que no hubieran solicitado con anterioridad anticipos de este tipo.

Artículo 62. Complemento por baja laboral

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

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

Artículo 63. Sanciones gubernativas y judiciales

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

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

   a) Cuando se deba al estado del vehículo.

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

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

3. La Empresa asumirá asimismo el coste de los cursos de reeducación para la recuperación de puntos del permiso de conducción, siempre y cuando la infracción que hubiera motivado la retirada de todos o varios de los puntos se hubiera producido durante el desarrollo de la actividad profesional del trabajador.

Artículo 64. Excedencias

Sin perjuicio del régimen legal vigente en la materia contenido en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un plazo máximo de cuatro años. Asimismo podrá pactar con carácter previo las condiciones en que se produzca tal excedencia, con la participación del Comité de Empresa.

Artículo 65. Dotación a hijos con minusvalía

Los trabajadores fijos o con más de 24 meses de antigüedad, que tengan hijos con minusvalía física o mental del 33% como mínimo tendrán derecho a disponer de una cantidad de hasta 2.500 euros anuales para atender los gastos de enseñanza, médicos, rehabilitación y ortopedia que el caso requiera.

CAPÍTULO VIII
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Artículo 66. Principios generales

1. En materia de seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos que la desarrollan, así como en la normativa de aplicación subsidiaria. Tendrán carácter vinculante las normas e instrucciones técnicas de las que se dota la Empresa a través de su sistema normalizado de gestión de la seguridad laboral, siendo preceptiva su aplicación tanto para los trabajadores propios como para los contratistas y autónomos que desempeñan su labor para y dentro de su ámbito de intervención.
2. La actuación preventiva en el ámbito de la empresa se regirá por el principio de seguridad integrada, teniendo presente la prevención de riesgos laborales en todas y cada una de las actividades de la Empresa.
3. El personal cumplirá, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa laboral vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección de la Empresa directamente o a través de las personas designadas para ejercer la acción preventiva.

Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud

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

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

b) Estudiar y promover las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la Autoridad Laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

d) Efectuar el seguimiento de los planes y programas de prevención de la empresa.

e) Participar en la elección de la Mutua de Accidentes y Servicios de Prevención.

f) Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud Laboral mediante cursillos y conferencias.

g) Participar en la elaboración de los manuales de procedimiento según las prioridades establecidas en el Plan de Prevención. Dichos manuales de procedimiento se actualizarán cada vez que se produzca alguna modificación de las condiciones de trabajo, cuando se tenga conocimiento de una mejora técnica o cuando se muestre insuficiente u obsoleto.

h) Implementar aquellas normas e instrucciones técnicas que sirvan para optimizar las condiciones de seguridad en el entorno del trabajo.

i) Impulsar el desarrollo de mejoras tecnológicas y la aplicación de nuevos soportes de información que sirvan para la mejora de las condiciones de trabajo.

j) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y, en particular, de la Memoria Anual prevista por la ley.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por cinco miembros designados por cada una de las partes.

Artículo 68. Revisión médica

1. Los trabajadores se someterán a reconocimientos médicos, puntuales y periódicos, y a cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos se practicarán al iniciar el trabajador su prestación laboral en la Empresa y, como mínimo, una vez al año.
2. La negativa a someterse a dichos reconocimientos médicos requerirá con carácter preceptivo un escrito de renuncia.
3. Detectada una limitación por el servicio de vigilancia de la salud, se cumplirá escrupulosamente dicha determinación, tanto por el trabajador afectado como por la línea jerárquica, teniendo igualmente conocimiento la representación social. Será la propia especificidad de la limitación la que caracterice el grado de afectación al desempeño habitual de las tareas, así como a otras intervenciones fuera de la jornada ordinaria.

Artículo 69. Detección de riesgos

1. La Empresa garantizará la salud y seguridad de sus trabajadores, para lo cual deberá evitar los riesgos actualizando la correspondiente evaluación de los mismos, así como planificación y aplicando la actividad preventiva.
2. En el supuesto de detectar situaciones que, a su juicio, conlleven graves riesgos, el trabajador vendrá obligado a comunicarlos a los responsables de la acción preventiva, para que los mismos sean puestos en conocimiento de la Dirección de la Empresa y, si procede, sean objeto de subsanación. La ejecución de las medidas correctoras materiales previamente detectadas competerá a las Áreas de explotación afectas.
3. El personal directivo y los mandos intermedios de la Empresa tendrán dentro de sus competencias las siguientes obligaciones y derechos:

   a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la legislación competente en la materia, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la salud laboral y condiciones de trabajo.

   b) Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al

trabajo que deba realizar, así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.

c) Prohibir o paralizar en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente u otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

d) Informar a los responsables de la gestión preventiva, y en cuanto afecte a la acción preventiva, de las actividades que realicen en instalaciones propias de la Empresa personal ajeno a la misma.

e) Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la normativa anteriormente mencionada.

4. Para una mayor operatividad en la evaluación de los riesgos y la planificación preventiva, y en concordancia con un sistema de procesos de gestión de la prevención, la regulación de las actuaciones preventivas se incardina dentro de un sistema de gestión integral.

Artículo 70. Coordinación preventiva

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

Artículo 71. Recursos preventivos

La Empresa potenciará los recursos preventivos en el entorno de la organización, dada la dispersión geográfica de la actividad de la empresa. Sin perjuicio de extender dicha figura para garantizar una mejora continua de la prevención, su designación seguirá la línea jerárquica de la organización, con especial atención de aquellos puestos de responsabilidad que tengan un trato directo con los trabajadores.

Artículo 72. Obligaciones y derechos de los trabajadores

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 y en las disposiciones complementarias y de desarrollo de la misma. Sin perjuicio de ello, son obligaciones de los trabajadores:

   a) Cooperar en la prevención de riesgos profesionales.

   b) Recibir la formación que sobre Salud Laboral y Condiciones de Trabajo sea impartida por la Empresa o por instituciones interesadas en la aplicación correcta de tales medidas.

   c) Usar los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado de conservación.

   d) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar cualquier peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

   e) Cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias que puedan ocasionar a sus compañeros de trabajo.

   f) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.

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

Artículo 73. Equipos de Protección

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

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

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

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

Artículo 74. Delegados de prevención

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

Artículo 75. Ropa de trabajo

1. La Empresa facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella. Los representantes de los trabajadores participarán en la fijación de modelos o tipos de prendas.

2. La provisión de ropa de trabajo se basará en el sistema de créditos de puntos disponibles por trabajador que en cada momento apruebe la Dirección de la Empresa con la participación de la representación social.

   Cada trabajador de las áreas de producción y explotación dispone de 75 puntos anuales para la elección de las prendas que más se ajusten a sus necesidades, debiendo seleccionarse un número mínimo de prendas de invierno (jersey, un polo de invierno y un pantalón de invierno) y verano (polo de verano y pantalón de verano) cada año. Los puntos que no se hayan agotado en un año natural podrán acumularse en el año siguiente, si bien cada trabajador podrá disponer de un máximo de 100 puntos.

La distribución de los 75 puntos asignados entre las diversas prendas de trabajo se regula de la siguiente manera:

PRENDA	PUNTOS
Jersey	5
Pantalón invierno	7
Polo invierno	4
Polar	4
Buzo	6
Pantalón verano	7
Polo verano	3
Camiseta	2
Chaquetón	20
Cazadora	10
Fular	1
Gorra	2
Traje de agua	4

3. Al personal contratado distinto del fijo de plantilla, se le facilitará como mínimo una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular. En los supuestos de que la contratación superase los seis meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo de aquel período estacional dominante.

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

Artículo 76. Gestión medioambiental

Los trabajadores están obligados al cumplimiento de la normativa ambiental relacionada con el contenido del puesto, tanto la de general aplicación como la normativa interna de la Empresa a través de su sistema de gestión ambiental. En particular, se extremará el cuidado en el tratamiento de los residuos generados; en la afectación de zonas y/o especies protegidas; en la aplicación de criterios de intervención que minimicen el riesgo de erosión; en el control de vertidos, y en la minimización de fugas en la red de abastecimiento.

CAPÍTULO IX
DERECHOS SINDICALES

Artículo 77. Representación legal

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

Artículo 78. Representación de los trabajadores

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

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

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

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

Artículo 79. De las secciones sindicales

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

Artículo 80. Garantías sindicales

Sin perjuicio de lo indicado en el Art. 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

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

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

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

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

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

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

Artículo 81. Horas sindicales

1. Se reconoce a cada representante de los trabajadores un crédito mensual de veinte horas retribuidas, sin que las horas no

dispuestas en un mes puedan ser objeto de acumulación en meses posteriores.

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

   a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, salvo imprevistos, habrá de ser comunicada empleando al efecto el modelo de parte de ausencias vigente, con una antelación mínima de 48 horas, debiendo fichar cada uno de los representantes que haga uso de las horas sindicales las entradas y salidas del centro de trabajo que realicen.

   Se exceptuará de estas obligaciones a aquellos representantes que en la comunicación mensual a que se refiere la letra c) se les asigne un total de horas que equivalga al 100% de las correspondientes a su jornada laboral mensual, o de aquellos que dispongan de la totalidad horaria que se corresponde con la jornada laboral.

   La Empresa remitirá mensualmente a cada sección sindical una relación que habrá de contener el uso individual del crédito mensual de cada representante, y del total dispuesto por la sección sindical. La totalidad del crédito dispuesto se comunicará asimismo al Comité de Empresa.

   b) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos. Asimismo, serán susceptibles de acumulación las horas sindicales para asistencia a jornadas y cursos de carácter sindical.

   El crédito horario correspondiente a los Delegados de Prevención, con independencia de que ostenten o no la condición de representantes legales, podrá ser objeto de acumulación en un porcentaje no superior al 50% del mismo, en consideración a su finalidad de dedicación a las actividades de protección y prevención de riesgos profesionales en la Empresa.

   c) La distribución del total de horas correspondientes a los re-

presentantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida a la Empresa, será realizada por el Delegado Sindical.

La acumulación de las horas sindicales de los representantes de los trabajadores adscritos a una sección sindical habrá de trasladarse mensualmente, mediante comunicación suscrita por todos los representantes adscritas a dicha sección remitida al Área de Secretaría General y Recursos Humanos dentro de los cinco primeros días de cada mes, en la que habrá de notificarse la disposición de dicho crédito, haciendo constar el/los representante/s que harán uso del mismo y una previsión, en su caso, del resto de la asignación.

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

Artículo 82. Competencias y funciones del Comité de Empresa

1. El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores de la Empresa. Para el desempeño de sus funciones cuenta con las competencias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otras normas legales o reglamentarias.

2. El Comité de Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información de todos los asuntos del personal de la Empresa, respetando, en todo caso, aquellos datos que puedan afectar a la dignidad e intimidad del trabajador.

b) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de acuerdos en materia de personal, premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

c) Solicitar de la Dirección la información que consideren necesaria para el desempeño de sus funciones.

d) Plantear y negociar en los órganos correspondientes de la

Empresa, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud laboral, régimen de asistencia y previsión social en lo que sea competencia de la Empresa.

e) Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio del conjunto de sus trabajadores o familiares.

f) Colaborar con la Empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, desarrollo y cumplimiento de los objetivos marcados por la misma.

g) Notificar a la Empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

3. Los miembros del Comité de Empresa tienen obligación de guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan por razón de su cargo.

Artículo 83. Competencias y funciones de los representantes sindicales

1. Con carácter general, los representantes sindicales centrarán su actividad, en cualquier caso, en las funciones que les sean propias y que a continuación se enumeran:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

2. Los representantes sindicales tendrán la misma información que aquella con la que obre el Comité de Empresa, contando con las mismas competencias que este en materia de personal de la Empresa en general y de los afiliados a su Sindicato en

particular. Asimismo, los representantes sindicales tienen obligación de guardar sigilo profesional en todas aquellas materias reservadas que conozcan por razón de su cargo.

Artículo 84. Derecho de reunión

1. Los trabajadores de la Empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para la convocatoria de las Asambleas tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.
2. Corresponde al Gerente de la Empresa, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

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

   b) Señalar la hora y lugar de la celebración.

   c) Remitir el orden del día.

   d) Acreditar legitimación suficiente.
3. Si en el plazo de dos días hábiles a la fecha de celebración de la reunión, el Gerente de la Empresa no formulase objeciones a la misma, podrá esta celebrarse sin otro requisito.
4. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Empresa.
5. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

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

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

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

Artículo 85. Disposiciones generales

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimien-

to de sus funciones, tales como:

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

b) Local y medios materiales para la representación social. Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuánto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 86. Servicios mínimos en caso de conflicto laboral

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

CAPÍTULO X
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 87. Principio general

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

Artículo 88. Faltas

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

2. Son consideradas faltas leves:

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

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

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si este conllevare perjuicio a la Empresa o sus trabajadores, podrá considerarse como falta grave o muy grave, según los casos.

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

e) La presentación retrasada de los partes de trabajo y de ausencias, hasta doce días, a no ser que se pruebe la imposibi-

lidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

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

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

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

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

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

3. Son consideradas faltas graves:

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

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

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

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

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

f) La presentación retrasada más de doce días de los partes de

trabajo y de ausencias, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

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

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

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

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

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

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

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

n) El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente Convenio relativas a la utilización de vehículos de la Empresa, sin perjuicio de su posible consideración como falta muy grave en función de los hechos o circunstancias que concurran.

4. Serán faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las funciones

encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de esta o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

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

c) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

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

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

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

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

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

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

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

misma u órganos afectados.

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

l) Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

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

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

Artículo 89. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de tres años.
- Despido.

En la aplicación de estas sanciones se atenderá al mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la repercusión

del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

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

Artículo 90. Procedimiento sancionador

1. Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada.
2. De dicha propuesta se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social para que en el término de tres días formulen las alegaciones que estimen convenientes.
3. Concluido el trámite anterior, la Dirección dictará la resolución que proceda, debiendo comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social.
4. Para la imposición de una sanción por falta grave o muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.
5. El expediente disciplinario constará de tres fases básicas: incoación, instrucción y resolución, ajustándose al siguiente procedimiento.
6. No obstante, antes de iniciar un procedimiento sancionador, se dará conocimiento a la parte social, para que aporte su posible solución.

Artículo 91. Fase de incoación

1. La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.
2. El procedimiento será iniciado mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:
   - Relato de los hechos susceptibles de sanción.
   - Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.
   - Designación de Instructor, que preferentemente deberá recaer en trabajadores clasificados en categoría igual o superior

a la del expedientado. En ningún caso podrá ser Instructor la persona que propuso la sanción y deberá reunir las condiciones de idoneidad y capacidad.

- Designación de Secretario. En ningún caso podrá ser Secretario la persona que propuso la sanción y deberá reunir las condiciones de idoneidad y capacidad.
- Resolución acordando la apertura de expediente y ordenando al Instructor el inicio de las actuaciones que procedan en orden al esclarecimiento de los hechos.

3. Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo a:
   - Instructor.
   - Secretario.
   - Trabajador o trabajadores afectados.
   - Representación social.
4. Recibido éste, el Instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia en su persona de cualquier causa de abstención de las legalmente previstas. Igualmente, el trabajador o trabajadores afectados y la representación social podrán realizar, también mediante escrito razonado, la recusación correspondiente contra el nombramiento del Instructor.

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

Artículo 92. Fase de instrucción

1. Concluida la fase anterior se abrirá un período de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social, que tendrá acceso en todo momento al expediente.

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

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

2. La denegación de la práctica de las pruebas propuestas por el trabajador o trabajadores afectados deberá motivarse en el expediente.

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

Artículo 93. Fase de resolución

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

2. A continuación, el Instructor deberá formular a la Dirección su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:
   - Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
   - Normas legales de aplicación.
   - Calificación razonada de los hechos.

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

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

Artículo 94. Despido disciplinario del trabajador

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

2. En el supuesto de que el despido pueda considerarse como improcedente por la jurisdicción laboral competente, corresponderá al trabajador optar por su readmisión o bien por su indemnización.

Artículo 95. Cancelación y prescripción

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

   Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el artículo anterior, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

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

CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL Y ADICIONALES

Cláusula de revisión salarial

Con carácter general la revisión de los conceptos retributivos contenidos en el Capítulo VI queda sometida a los límites de incremento de la masa salarial bruta que se establezcan anualmente en la normativa estatal en materia de retribuciones del sector público. Asimismo, serán objeto de revisión en idénticos términos las aportaciones al Fondo Social, contemplado en el artículo 53.1.

El régimen económico establecido en el Convenio será revisado anualmente de conformidad con las instrucciones que la Diputación de Córdoba apruebe para sus organismos y entidades dependientes en materia de retribuciones, en aplicación de las disposiciones presupuestarias generales del Estado, y en función de las disponibilidades presupuestarias de la Empresa.

En el caso de que no existieran estas instrucciones o disposiciones presupuestarias, o que no afectaran a las disposiciones económicas recogidas en el Convenio, se establece una revisión salarial equivalente al IPC del ejercicio anterior.

Cláusula Adicional Primera: complementos personales

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

No obstante, se disponen los complementos personales que regirán durante la vigencia de este Convenio que se detallan en la siguiente relación, estableciéndose que las citadas garantías personales no serán revisables, siendo objeto de compensación y absorción por las promociones y adecuaciones profesionales que pudieran producirse, minorándose asimismo en un 50% del incremento salarial fijado para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Trabajador	Complemento (€)
Grupo I:	
Emilio Jesús Rodríguez Villegas	779,16
Grupo II:	
Julián Monís Oquendo	4.845,36
Francisco Merino Escalera	1.510,80
Vicente Suárez Mata	1.154,76
Grupo III:	
Mª Carmen Toledano López	1.718,16
Grupo IV:	
José Manuel Molina Nogales	352,08
Mariano Sánchez García	1.147,80
Lorenzo Ramos Guisado	713,76
Fernando Pérez Mena	881,64
Rafael Martín Muñoz	322,44
Rafael Aljama Peinado	52,32
Tomás Torres Vargas	827,64
Miguel Ángel Polonio Ramírez	1.765,56

Cuando existan razones técnicas, organizativas y productivas que requieran una variación de dichos complementos, podrán modificarse previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario

Cláusula Adicional Segunda: antiguos suplidos de transporte

A los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio venían percibiendo los antiguos suplidos de transporte, se les reconoce como garantía personal el abono de dichas cantidades, en lugar de lo regulado en el artículo de Suplidos.

Las cantidades a percibir se revisarán en función del porcentaje de incremento de las retribuciones salariales que se aplique en cada anualidad, de conformidad con la regulación contenida en la Cláusula de revisión salarial.

Cláusula Adicional Tercera: valoración de la implantación de complemento de retén

Finalizada la reestructuración de sistema de guardias y en el supuesto de que la normativa estatal en materia de retribuciones del sector público lo permita, ambas partes se comprometen a estudiar y valorar la posibilidad de implantación de un complemento de retén.

Cláusula Adicional Cuarta: Ampliación del crédito horario

Con independencia de los créditos horarios regulados con carácter general en el presente Convenio para los representantes de los trabajadores, se acuerda ampliar el crédito horario hasta 120 horas mensuales para quienes, además de su condición de representantes de los trabajadores de la Empresa, desempeñen un cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La ampliación de crédito horario será únicamente aplicable a un representante por organización sindical.

El Articulo 81 de este Convenio, relativo a las Horas Sindicales, no le será de aplicación a los representantes de los Trabajadores que se acojan a esta Cláusula.

Cláusula Adicional Quinta: Compromiso formativo

En el marco de la equiparación funcional en el Área de Redes para los operarios de redes municipales y supramunicipales, la Empresa se compromete a facilitar la formación necesaria a dicho personal para garantizar un adecuado desempeño de las funciones que les sean encomendadas en su actividad profesional.

Avda. del Mediterráneo, s/n.
(Colegios Provinciales)
14011 CÓRDOBA
T. 957 211 358 _F. 957 211 380
aguasdecordoba@aguasdecordoba.es
www.aguasdecordoba.es


Aguas de
Córdoba
EMPROACSA
Diputación de Córdoba
www.aguasdecordoba.es