

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGIA CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN.

Visto el expediente AT-13929/18, incoado en esta Delegación de Gobierno, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

- Peticionario: ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U.
- Domicilio: AV. de la Borbolla, 5 - 41004 SEVILLA
- Lugar donde se va a establecer la instalación: TERRENOS ACTUAL SUB. " LOS NEGROS"
- Término municipal afectado: JEREZ DE LA FRONTERA
- Finalidad: APOYO Y AMPLIACION POTENCIA EXISTENTE

Habiéndose cumplido los trámites reglamentarios de acuerdo con lo establecido en el TÍTULO VII, Capítulo II del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en cumplimiento de la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en cumplimiento del Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas Regulatoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Delegación de Gobierno es competente para resolver el expediente, en base a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía L.O. 2/2007, de 19 de marzo; el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero; el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda, Industria y Energía; la Resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51, de 16/03/2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de autorizaciones de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación de Gobierno, a propuesta del Servicio de Industria, Energía y Minas, RESUELVE

CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN, a ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.U. para la construcción de la instalación cuyas principales características serán:

A) Posición de transformación estará constituida por:

- 1 Transformador de potencia 66/15 kV, 20 MVA con regulación en carga.
- 1 Reactancia de puesta a tierra del neutro del transformador.
- 1 Resistencia de puesta a tierra del neutro del transformador.
- 1 Transformador de intensidad toroidal de puesta a tierra 60/5 A.
- 1 Seccionador unipolar de puesta a tierra.
- 3 Pararrayos autovalvulares unipolares 66 kV.
- 3 Pararrayos autovalvulares unipolares 15 kV.

B) Posición de 66 kV.

Tipo: Cabinas interior blindadas aisladas en gas SF6 .

Esquema: Doble Barra.

Posición de primario de transformador de potencia T2, constituida por:

- 2 Seccionadores tripolares de barras 72,5 kV. 1250 A.
- 1 Interruptor tripolar 72,5 kV. 1250 A.
- 1 Seccionador tripolar de puesta a tierra 72,5 kV. 1250 A.
- 1 Seccionador tripolar de puesta a tierra de cierre brusco, con cuchillas aisladas del resto de encapsulado 72,5 kV. 1250 A.
- 3 Transformadores de intensidad 400-800 / 5-5-5-5 A.
- 3 Transformadores de tensión 66000:v3 / 110:v3 - 110:v3 - 110:v3 V.

C) Posiciones de 15 kV.

Tipo: Cabinas interior blindadas aisladas en gas SF6.

Esquema: Doble Barra.

1 Posición de secundario de transformador de potencia.

D) Posición de secundario de transformador de potencia

- 1 Seccionador tripolar de barras 24 kV., 2000 A.
- 1 Seccionador tripolar de barras de tres posiciones (abierto-cerrado-p.a.t.) 24kV., 2000A.
- 1 Interruptor tripolar 36 kV., 2500 A., 31,5 kA.
- 3 Transformadores de intensidad 1000-2000 / 5-5-5 A.
- 3 Transformadores de tensión 16500:v3 / 110:v3 - 110:v3 - 110:3 V.

E) Posición de telecontrol y protecciones

Sistema Integrado de Control y Protección (SICOP) compuesto por remota y sistema protectorio

La autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica debiendo cumplir las condiciones que en el mismo se establece y las especiales siguientes:

1ª. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las

variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

2ª. El plazo de puesta en marcha será de un año contado a partir de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la puesta en servicio de la instalación, se procederá a la caducidad de la presente Resolución. El titular podrá presentar solicitud debidamente justificada para la modificación de la presente Resolución por parte de esta Delegación de Gobierno en lo que se refiere al mencionado plazo, necesariamente antes de la terminación de dicho plazo.

3ª. El titular de las citadas instalaciones dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación de Gobierno a efectos de reconocimiento definitivo y extensión de la autorización de explotación.

4ª. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

6ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

7ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

8ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda, Industria y Energía en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de la notificación de la Resolución, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cádiz, a 15 de marzo de 2019. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ.. Fdo. ANA MESTRE GARCÍA

Nº 21.923

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA MUNICIPAL AGUAS CADIZ SA

Expediente: 11/01/0252/2018

Fecha: 22/03/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: PATRICIA GOMEZ SANCHEZ

Código 11002712011997.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal AGUAS DE CADIZ SA, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 14-12-2018, subsanado el 15-3-19, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 28-11-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 21 de marzo de 2019. EL DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. 2018-2020

TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.-

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

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.-

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos en toda su integridad desde el 1 de enero de 2018, finalizando el 31 de diciembre del año 2020. Su duración es pues, de 3 años.

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

ARTÍCULO 3.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituye una Comisión paritaria que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas

en el presente acuerdo. Estará compuesta por tres vocales representantes de la empresa y tres vocales representantes del Comité de empresa. Actuarán bajo la presidencia de persona que se designe conjuntamente de entre los miembros de su composición. Dicha comisión habrá de reunirse preceptivamente en el plazo de 10 días hábiles desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito previa pre-sentación del orden del día.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en la legislación laboral vigente, podrán dirigirse a la Comisión Paritaria de este convenio mediante escrito a través del Comité de Empresa. La Comisión resolverá mediante resolución escrita con los acuerdos adoptados por la misma que deberán ser aprobados por la mayoría de sus miembros. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de 15 días hábiles después de haber celebrado la reunión la Comisión enviará los acuerdos tomados y recogidos en el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución de conflictos planteados.

TÍTULO II.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

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

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de conflicto originado por la concurrencia entre los preceptos de dos o más normas laborales, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, salvo que por norma superior se imponga otra cosa.

TÍTULO III.- ORGANIZACIÓN Y RENDIMIENTO

ARTÍCULO 5.- ORGANIZACIÓN.-

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

ARTÍCULO 6.- RENDIMIENTO.-

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

ARTÍCULO 7.- CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO.-

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

TÍTULO IV.- CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las distintas categorías profesionales del personal se organizan en dos escalas denominadas respectivamente Técnica y Administrativa. Cada una de ellas a su vez se divide en dos grupos "A" y "B", y éstos a su vez en niveles, según se detalla a continuación:

ESCALA TÉCNICA- Grupo A

Nivel 5.- TÉCNICO/A SUPERIOR ESPECIAL

Nivel 4.- TÉCNICO/A SUPERIOR 1ª

Nivel 3.- TÉCNICO/A SUPERIOR 2ª

Nivel 2.- JEFE/A DE SERVICIO NIVEL A

Nivel 1.- JEFE/A DE SERVICIO NIVEL B

ESCALA TÉCNICA- Grupo B

Nivel 5.- SUB-JEFE/A DE SERVICIO

Nivel 4.- MONTADOR/A

Nivel 3.- OFICIAL NIVEL A

Nivel 2.- OFICIAL NIVEL B

Nivel 1.- AYUDANTE/A

ESCALA ADMINISTRATIVA- Grupo A

Nivel 5.- TÉCNICO/A SUPERIOR ESPECIAL

Nivel 4.- TÉCNICO/A SUPERIOR 1ª

Nivel 3.- TÉCNICO/A SUPERIOR 2ª

Nivel 2.- JEFE/A DE SECCIÓN NIVEL A

Nivel 1.- JEFE/A DE SECCIÓN NIVEL B

ESCALA ADMINISTRATIVA- Grupo B

Nivel 5.- SUB-JEFE/A DE SECCIÓN

Nivel 4.- ENCARGADO/A DE SECCIÓN

Nivel 3.- OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO/A

Nivel 2.- OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO/A

Nivel 1.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

Las partes se comprometen a actualizar durante la vigencia del presente convenio las categorías profesionales y puestos de trabajo a un nuevo sistema de clasificación profesional conforme al artículo 22 del E.T., que será fruto del consenso en atención al resultado obtenido del estudio de la relación de puestos de trabajo que se viene realizando en la actualidad.

ARTÍCULO 9.- CONTRATACIÓN

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

9.2 Adhiriéndose a las condiciones específicas que el Convenio Colectivo sectorial estatal regula en esta materia, y dentro del marco establecido por la legislación vigente, las partes acuerdan ampliar hasta un máximo de doce meses la regulación temporal del contrato eventual.

TÍTULO V.- INGRESOS, ASCENSOS, VACANTES Y SUSTITUCIONES

ARTÍCULO 10.- VACANTES E INGRESOS.-

10.1 El proceso de selección para cubrir todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de Acasa, se realizará a través de los procedimientos de promoción interna o selección externa, y siempre por este orden de forma ineludible. De esta forma, el procedimiento de selección externa se empleará solo en el caso de que las plazas vacantes no pudiesen ser cubiertas por promoción interna. Ambos procedimientos se regularán según lo dispuesto en el Artículo 12 de este Convenio.

10.2 Para los procesos de promoción interna se establecen los sistemas de concurso-oposición y libre designación. Dichos sistemas se asignan de conformidad con los siguientes criterios:

1. Se establece como regla general el concurso-oposición, con la excepción de los siguientes supuestos: nivel 5 de los grupos B, y niveles 1 a 5 de los grupos A, para los que el sistema será el de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa, dándose conocimiento al Comité. No obstante lo anterior, si la empresa lo considera oportuno podrá cubrir éstas puestos mediante concurso-oposición.

2. Igualmente será por libre designación las plazas que por tener un carácter temporal se cubran de forma provisional. En caso de necesidad permanente deberá de seguirse el procedimiento dispuesto con carácter general para el sistema de promociones. El Comité de Empresa deberá estar informado en todo momento de las circunstancias indicadas en este apartado.

3. Para el acceso por promoción interna, como regla general se exigirá ser trabajador/a fijo con una antigüedad de dos años en plaza de niveles inferiores, y ello sin perjuicio de la titulación académica concreta que la Empresa pueda exigir para el acceso a la promoción de un puesto de trabajo determinado.

4. El personal que promocione pasará a percibir las retribuciones propias del nuevo puesto de trabajo, sin que puedan considerarse como consolidados ningún complemento que viniese percibiendo con anterioridad.

10.3 Los procesos de selección externa, tanto para plazas fijas como temporales, deberán realizarse mediante convocatoria pública realizada por Acasa por medio de cualquiera de los siguientes sistemas en función de las características y del perfil de los puestos:

- Empresa externa especializada en procesos de selección.
- A través de bolsas de trabajo derivadas de procesos selectivos.
- Por medios del Servicio Andaluz de Empleo.
- Procesos selectivos directamente realizados por Acasa.

ARTÍCULO 11.- ASCENSOS Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN INTERNA.-

Como regla general el sistema de promoción interna de Acasa será mediante el correspondiente concurso-oposición, que permita evaluar las capacidades y aptitudes de los miembros de la organización que los realicen, enfocado todo ello a cubrir las plazas que fuesen necesarias dentro de las previstas en el Título IV de éste Convenio. Los procedimientos para la realización de las pruebas serán siempre acordes con los artículos 10 y 12 de éste Convenio.

La fase de concurso se realizará con posterioridad a la de oposición, y en ella el Tribunal valorará los méritos acreditados por los aspirantes, con un tope máximo del 25% de la puntuación total posible, de acuerdo con los méritos que en las bases selectivas se negocie con el Comité de Empresa.

Si en el proceso de promoción interna para una plaza sólo hubiera un aspirante, de común acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa se evaluará la posibilidad de no realizar la fase de oposición.

Para el caso particular del personal con categoría de Auxiliar Administrativo o Ayudante, si transcurridos 8 años desde su ingreso no hubiesen ascendido por el sistema de promoción interna, tendrán derecho, por una sola vez, al reconocimiento de la categoría inmediata superior.

Para aquellos/as trabajadores/as que desde su ingreso en la empresa no se hayan beneficiado de los sistemas de promoción y ascensos automáticos, ya fueran de los antiguos SMAES, o los propios de ACASA, así como por los sistemas de libre designación, se les reconocerá, por una sola vez, el derecho a la consolidación de la categoría inmediata superior de la escala correspondiente, siempre que:

a) Para todo el personal del grupo B de las dos escalas (técnica y administrativa), será necesario contar con 21 años de antigüedad. Los 21 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

b) Para todo el personal del grupo A de las dos escalas (técnica y administrativa), será necesario contar con 24 años de antigüedad. Los 24 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

El reconocimiento de la categoría conlleva exclusivamente el derecho a percibir el sueldo base de la nueva categoría, y no del complemento de puesto de trabajo, para cuya percepción se exigirá la realización efectiva de las funciones, asunción de responsabilidades y demás características propias del mismo.

Todos aquellos complementos retributivos percibidos por el personal beneficiado en el presente artículo, que no tengan justificación en base a lo dispuesto en el convenio colectivo, serán absorbidos y compensados con las retribuciones propias de la categoría inmediata superior. Aquellos importes que no sean absorbidos o compensados con la diferencias retributivas de la categoría inmediata superior pasarán a integrar un plus en concepto de "otros complementos no pensionables", quedando sin actualización alguna en lo sucesivo, y manteniendo su carácter absorbible y compensable hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

ARTÍCULO 12.- TRIBUNALES.-

Para todos los procesos de selección se podrán concertar los servicios de una empresa externa especializada, de forma que sea ésta empresa la que realice con

arreglo a la ley y a los criterios vigentes en cada momento de publicidad, concurrencia y transparencia, los trámites para la selección final de candidatos. En función de la plaza y requisitos de la misma, la empresa externa concertada, facilitará al tribunal correspondiente el dossier con la documentación acreditativa de los requisitos establecidos y criterios tenidos en cuentas, presentando el número de candidatos finales que se consideren necesarios por el tribunal correspondiente.

Según se acuerde con el comité, para los casos de promoción o ascensos, podrá obviarse lo dispuesto en el párrafo anterior y fijar internamente los criterios y selección del candidato que mejor se ajuste a la promoción o ascenso.

Para todos los procesos de selección, excluidos los de libre designación, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un presidente y cuatro vocales. El presidente será el Gerente de la empresa o persona en la que éste delegue. Los cuatro vocales serán nombrados de entre los empleados de la empresa, dos por la Dirección y dos por el Comité. Estos vocales deberán ser en lo posible de la misma escala laboral que la plaza o puesto objeto del concurso, y de igual o superior grupo y nivel que los necesarios para el desempeño de la misma. En los casos en que por la complejidad de la plaza o puesto objeto del concurso la Dirección lo estime conveniente, uno de los dos vocales cuya designación le corresponde, podrá ser ajeno a la empresa siempre que sea solicitado su nombramiento al Centro Académico o Colegio Oficial profesional correspondiente al área de conocimiento en la que se encuadre el mencionado puesto.

Todo proceso de "promoción interna", deberá ser previamente comunicado al Comité de Empresa, y comenzará con la publicación por parte del departamento de Recursos Humanos, de las plazas o puestos que sean necesarios cubrir, cumpliendo las siguientes fases y plazos que se detallan a continuación:

1. Constitución del Tribunal Calificador. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la publicación de las plazas o puestos a cubrir.
 2. Publicación de las bases reguladoras del proceso selectivo, contenido en su caso de las pruebas a realizar y calendario completo del mismo con indicación expresa de las fechas límite de cada una de las fases. Plazo: hasta 5 días laborables a partir de la constitución del Tribunal.
 3. Presentación de solicitudes. Plazo: 5 días laborables a partir de la publicación de las bases:
 4. Publicación de la lista provisional de aspirantes admitidos. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de solicitudes.
 5. Reclamaciones a la lista de aspirantes admitidos. Plazo: 3 días laborables a partir de la publicación de la lista provisional.
 6. Publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos. Plazo: hasta 2 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de reclamaciones.
 7. Comienzo de la realización de las pruebas. Plazo: 10 días laborables a partir de la publicación de las listas definitivas de admitidos.
 8. Publicación de resultados provisionales de las pruebas. Plazo: hasta 3 días laborables a partir del día siguiente al último en el que se hayan realizado las pruebas.
 9. Presentación de reclamaciones a los resultados de las pruebas. Plazo: 3 días laborables a partir de la publicación de resultados provisionales.
 10. Publicación de resultados definitivos de las pruebas. Plazo: hasta 3 días laborables a partir de la fecha límite de presentación de reclamaciones.
- En razón de la urgencia de la convocatoria se podrán negociar la reducción de plazos y/o trámites.

Todas las publicaciones aludidas se realizarán por parte del departamento de recursos humanos en el tablón de anuncios de la empresa. El Tribunal mantendrá en sobre cerrado cada una de las pruebas que hubiese que realizar así como los baremos de puntuación, desde su confección hasta el momento de su realización. Asimismo se responsabilizará de la conservación de toda documentación que se genere durante el proceso, como puedan ser las solicitudes, reclamaciones, resolución de éstas, actas, etc. A la finalización de todo el proceso, el Tribunal Calificador remitirá a la Dirección de la Empresa acta de los resultados pormenorizados obtenidos por cada aspirante, propuesta de nombramiento para cubrir la o las plazas concursadas, toda la documentación generada durante el proceso y cuanta información estime conveniente para la claridad del resultado del mismo. Todas las decisiones que el Tribunal deba tomar a lo largo del proceso selectivo serán por mayoría de votos.

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

ARTÍCULO 13.- PERIODO DE PRUEBA.-

Las vacantes cubiertas por medio de procesos de selección externa tendrán un periodo de prueba según detalle:

- * Seis meses para los Grupos A de las escalas Técnica y Administrativa.
- * Tres meses para los niveles 3,4 y 5 de los grupos B de las escalas Técnica y Administrativa.
- * Un mes para los niveles 1 y 2 de los grupos B de las escalas Técnica y Administrativa.

ARTÍCULO 14.- SUSTITUCIONES

En casos excepcionales y por periodo máximo de cuatro meses, la empresa podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de categoría superior a la que éste posea. En estos casos se remunerará al mismo con arreglo a la categoría inmediatamente superior a la que tuviese salarialmente reconocida el trabajador en el momento de iniciarse el mencionado periodo de sustituciones.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, si estos trabajos fuesen desempeñados por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité de Trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción Competente.

Lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo no será de aplicación en los supuestos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo, vacaciones,

permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva recogida en dicho punto de este artículo.

En lo referente al trabajo de inferior categoría, será de aplicación el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15.- PRINCIPIO GENERAL.-

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa, se facilitará la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, siempre que no afecte al normal funcionamiento de la empresa.

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

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

ARTÍCULO 16.- CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN.-

La Empresa, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria.

Si por necesidades del servicio o cualquier circunstancia, se tuvieran que realizar fuera de la jornada laboral, se procurará que estos no excedan de una semana. Para los procesos de promoción y ascensos se valorará la asistencia a dichos cursos.

Las horas efectivas realizadas en cursos presenciales que tengan el carácter de obligatorias, y se realicen fuera de la jornada laboral, serán compensadas en descanso, a razón de una hora de descanso por una hora de asistencia efectiva.

Así mismo, se procurará en la medida de lo posible que entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la formación existan dos horas de diferencia. También resultará aplicable al caso en el que la formación sea impartida en horario de mañana y la jornada laboral esté establecida en turno de tarde. Si por cualquier motivo no fuera posible, el trabajador tendrá derecho al pago de una dieta por importe de 12,02 €.

La Comisión Paritaria estudiará aquellos supuestos en los que por las circunstancias especiales del puesto de trabajo que se desempeña, o bien cuando la materia formativa entrañe una especial dificultad que implique una mayor dedicación por parte del/la trabajador/a, al margen de las horas lectivas establecidas en el programa formativo, sea oportuno establecer una compensación adicional con independencia de lo dispuesto en el párrafo tercero.

ARTÍCULO 17.- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN.-

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

TÍTULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 18.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.-

La jornada habitual de trabajo en Acasa será la establecida con carácter general por la normativa para el sector público, distribuida de lunes a viernes de 7,45h a 15,15h para la jornada de mañana y de 14,45h a 22,15 h para el personal que trabaje en jornada de tarde.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos dentro de su jornada laboral, que de conformidad con lo previsto en el art 34.4 del E.T. tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Para todo el personal que trabaje tanto en jornada de mañana, como en jornada de tarde, o a doble o triple turno, se pactarán los correspondientes calendarios anuales de trabajo, siempre cumpliendo con el cómputo anual de horas de acuerdo con este artículo y demás legislación vigente. En caso de discrepancias en la aplicación de dichos calendarios, entenderá la Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, las partes se comprometen a establecer un sistema de jornada flexible que compatibilice la conciliación laboral y familiar del personal de ACASA con el cumplimiento del cómputo de la jornada laboral vigente en la empresa. Este sistema de jornada flexible deberá ser regulado mediante un reglamento consensuado por Comité y Empresa.

ARTÍCULO 19.- GUARDIAS.

Para el personal operario sujeto a guardias de sábados, domingos y festivos, su jornada en dichas guardias será de 7 horas aplicándose el correspondiente ajuste económico, tomando para ello como base el valor de la hora trabajada en la jornada habitual definida en el artículo 18. Este personal podrá compensar el descanso de dicho día no laborable de la siguiente manera, siempre que se respete lo dispuesto en los art 34 y 37 del ET:

Guardia de Sábado, Domingo o festivo.- El trabajador podrá ejercitar una de las opciones siguientes:

- a) Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre las partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del sueldo base/día más antigüedad.
- b) No descansar, en cuyo caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente al 140% del sueldo base/día más antigüedad.

El personal sometido a turnos o guardias que durante los días 24 o 31 de Diciembre, día de la patrona y hasta las 15.00 horas de los días 25 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, tuviese que trabajar, percibirán una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €). El resto del personal que por necesidades de servicios tuviese que trabajar en las fechas y horarios indicados anteriormente, percibirán una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €) y un día laboral de descanso.

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES.-

El personal al que afecta este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 22 días laborales. Se ampliará hasta un máximo de 5 días laborales adicionales, haciendo un total máximo de 27 días laborales, a razón de un día laborable adicional por cada año de antigüedad que sobrepase los 25 años de antigüedad reconocidos por la empresa.

El disfrute de las vacaciones deberá realizarse como máximo hasta finales del mes de febrero del año siguiente. No obstante lo anterior, en casos excepcionales y justificados, la Dirección podrá acordar su disfrute en un momento posterior cuando las necesidades del servicio lo justifiquen.

El trabajador y Empresa conocerán con dos meses de antelación como mínimo el disfrute de las vacaciones, debiendo estar organizado el turno de vacaciones antes de abril.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a pasara a situación de incapacidad temporal (I.T.), no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiese durado esa incapacidad durante el periodo vacacional.

En el supuesto establecido en el párrafo anterior, las vacaciones correspondientes a los días no computados se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, pero sin que pueda rebasar la fecha establecida en el párrafo segundo de éste artículo, excepto para las altas que se produzcan posterior a la fecha establecida, que deberán ser disfrutadas de manera inmediata a su incorporación.

Para caso de discrepancia con la fecha de las vacaciones tendrán preferencia los trabajadores con mayor antigüedad en el servicio al que pertenezcan, si bien no podrán coincidir dos años consecutivos. En los servicios prestados en régimen de turno se estará siempre a lo dispuesto en el plan de vacaciones de dichos servicios.

ARTÍCULO 21.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

a) Tres días laborales consecutivos en caso de fallecimiento de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad, contándose el día del suceso o el siguiente a este, en el caso de haber tenido lugar una vez finalizada íntegramente la jornada laboral.

b) Tres días laborales en los casos de enfermedad grave de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad. También se extiende este derecho en los casos de hospitalización igual o superior a tres días, y siempre que esta se mantenga. La persona trabajadora podrá hacer uso de esta licencia durante el período en el que el pariente que da derecho a la misma se encuentre hospitalizado, con independencia del día del inicio del suceso. La hospitalización requerirá de la presentación de justificante tanto del ingreso como del alta. Esta licencia se prorrogará un día laborable más si hubiese que desplazarse fuera de la provincia de Cádiz.

Para los supuestos en los que la persona trabajadora solicite hacer uso de la licencia que se regula en el presente apartado en más de una ocasión en el transcurso de un año, en base al mismo pariente y causa, resolverá la Comisión Paritaria.

c) Quince días laborales por matrimonio.

d) Cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijo, prorrogables a dos más si hubiese que desplazarse fuera de la provincia de Cádiz.

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

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

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

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

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

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

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

l) Cinco días laborales por asuntos particulares. En cualquier caso se contemplarán las necesidades del servicio y se solicitarán con al menos tres días de antelación y no se podrán acumular a los días de vacaciones o permisos retribuidos de cualquier tipo salvo casos excepcionales y expresamente autorizados por los cauces que determine la Comisión Paritaria. En el supuesto de que alguno/s de los días festivos, nacionales, autonómicos o lo-cales, coincidan en sábado, así como si los días 24 o 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, se añadirán los correspondientes días por asuntos propios adicionales.

De la vigilancia y control del cumplimiento del presente artículo, así como de las causas que originen tales licencias, y de la resolución de las controversias que puedan derivarse de la interpretación del mismo, entenderá la Comisión Paritaria, la cual creará una comisión específica con competencias delegadas en esta materia.

ARTÍCULO 22.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

Tendrán derecho aquellos trabajadores fijos de plantilla que lo soliciten con quince días de anticipación, y siempre por causas justificadas. Se concederán, por una sola vez al año y con una duración máxima de un mes, no dando derecho a retribución alguna.

No obstante las condiciones anteriores, se tendrán en cuenta circunstancias de carácter excepcional.

ARTÍCULO 23.- EXCEDENCIAS.-

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, no haciéndose precisa la necesidad de plaza vacante para que se

produzca la reincorporación.

ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIA POR HIJOS PEQUEÑOS.-

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

- No puede ser superior a tres años.

- Hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia. Pasado este primer año se mantendrá la reserva de plaza tal y como se dispone en el artículo anterior, pero no del puesto concreto, que dependerá de las circunstancias organizativas de la empresa.

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

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

ARTÍCULO 25.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Los/as trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de todas sus retribuciones, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

En casos excepcionales distintos a los recogidos en el párrafo anterior, y previo informe favorable de la Comisión Paritaria, cualquier trabajador podrá obtener una reducción de jornada de hasta tres horas.

Estos acuerdos tendrán una duración mínima de un año y se podrá prorrogar sucesivamente si el trabajador y empresa lo acuerdan.

Cuando la reducción de jornada obedezca a una situación de guarda legal, el trabajador podrá solicitar la vuelta a su jornada normal en cualquier momento, sin necesidad de estar sometido a periodos mínimos.

TÍTULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS BASICOS

Como norma general, todos los trabajadores de Aguas de Cádiz percibirán en sus respectivas nóminas los siguientes Conceptos Básicos independientemente del puesto de trabajo que en cada momento desempeñen.

Se entienden como Conceptos Básicos los siguientes:

- Sueldo base
- Pagas Extras
- Antigüedad
- Premio de Vinculación
- Plus Convenio
- Complemento Personal

26.1.- SUELDO BASE:

Su valor se establece en función de la categoría laboral de cada trabajador según se relaciona en el Anexo 1, y corresponde a una prestación de trabajo, conforme a un rendimiento mensual normal, durante la jornada convenida.

26.2.- ANTIGÜEDAD

Las cantidades que se perciban en concepto de antigüedad serán en función del número de bienes y quinquenios que el trabajador permanezca vinculado a la empresa. Su valor consiste en el 5% del Sueldo base por cada bienio y quinquenio. Se devengarán dos bienes como máximo, y el número de quinquenios de antigüedad en la Empresa no tendrá otro límite que el cumplimiento de su edad de jubilación ordinaria en el Sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

Como compensación a los servicios prestados, el empleado tendrá derecho a un quinquenio graciable al cumplir los 20 años de antigüedad en la empresa, que será acumulado a los anteriores.

El devengo y abono de un nuevo bienio o quinquenio se realizará conforme al siguiente criterio:

a) Para aquellos/as trabajadores que consolidan un nuevo bienio o quinquenio de antigüedad en el primer semestre del año natural, tendrán derecho a su abono desde 1 de enero de dicho año.

b) Para aquellos/as trabajadores que consolidan un nuevo bienio o quinquenio de antigüedad en el segundo semestre del año natural, tendrán derecho a su abono desde 1 de julio de dicho año.

26.3.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Se mantiene el premio de vinculación que se fija en 79,56 € anuales y que se devengará cada cinco años de antigüedad en la Empresa. Su abono se realizará conforme a los criterios establecidos en los apartados a) y b) del artículo 26.2, y el número de premios de vinculación no tendrá otro límite que el cumplimiento de su edad de jubilación ordinaria en el Sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

26.4.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se devengará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y Diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del sueldo base más la antigüedad. Dichas pagas serán abonadas juntamente con la ordinaria del mes inmediatamente anterior.

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

26.5.- PLUS CONVENIO

El plus convenio se fija en una cantidad equivalente al 40,67% del sueldo base más antigüedad, que recibirá cada empleado en 12 mensualidades ordinarias.

26.6.- COMPLEMENTO PERSONAL.-

Retribuye el compromiso de los trabajadores de Acasa en la constante especialización y puesta al día, mejorando su formación técnica y práctica. Su importe se establece en 225,47 € mensuales para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTOS SALARIALES.-

Además de los conceptos básicos, todo trabajador a tenor de las características de su puesto y otras características del trabajo que desarrolle, podrá percibir los siguientes

complementos:

27.1.- PLUS EXTRASALARIAL

La Empresa concede un Plus Extrasalarial, fijado en la cantidad de 1.750 € pagadero junto a la nómina del mes de Febrero de cada ejercicio.

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

27.2.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

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

27.3.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CARÁCTER DIRECTIVO.-

El complemento por trabajos de carácter directivo para aquellos directores y jefes de área/departamento que a la fecha de la firma del convenio lo viniesen percibiendo, viene a remunerar las especiales características de responsabilidad que conlleva la ejecución del puesto de trabajo concreto. Dicho complemento no se devengará para ningún otro/a trabajador/a que no lo percibiera a partir de la entrada en vigor del presente convenio. Al no tratarse de un concepto consolidado ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

Este complemento será abonado de manera mensual a partir de enero de 2019, siendo su cuantía el resultado de dividir entre doce el importe anual que se venía percibiendo hasta el año 2018 en concepto de "complemento por trabajos especiales".

27.4.- OTROS COMPLEMENTOS

Es un concepto a extinguir que retribuye las condiciones personales individuales derivadas de la regularización de salarios efectuada en el año 1.997 y no incluidos en los complementos referidos anteriormente. Dichos valores individuales y personales no estarán sujetos a disminución ni aumento alguno durante toda la vida laboral del trabajador.

27.5.- QUEBRANTO.

Se establece el importe mensual de 90 € para los puestos de trabajo del departamento de Caja, como compensación a los daños económicos que puedan derivarse del manejo de efectivo. Su importe será prorrateado en función del número de días de trabajo efectivo en el departamento de caja.

Cuando sea necesario además del dicho manejo, el traslado y custodia del dinero efectivo a la entidad bancaria, el importe será de 125€ por mes de realización, que se prorrateará en días para periodos más cortos.

27.6.- CONDUCCIÓN.

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

Queda establecido en 81,00€ mensuales. Para conductores habituales de vehículos que precisen carné clase "C" o "D", su retribución será de 94,00€ mensuales.

27.7.- INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTO EN VEHICULO PROPIO.

El/la trabajador/a que a iniciativa de la Empresa, haya convenido con ésta, realizar desplazamientos por servicio dentro de la localidad con vehículo particular, percibirá una compensación económica de 0,30 € por km recorrido.

27.8.- DISPONIBILIDAD.

Retribuye la disponibilidad del trabajador que por las especiales características de su puesto de trabajo debe estar localizable en cualquier momento a través de los instrumentos que se establezcan, conllevando además la obligación de tener operativo el teléfono móvil facilitado por la empresa. Su valor será de 21,01€/día o 127,81€ mensuales, en función de las circunstancias de los puestos que lo requieran, que serán acordados por mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa.

27.9.- PLUS DE LLAMADA

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

ARTÍCULO 28.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTO.-

El empleado que por necesidades de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la ciudad de Cádiz, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:
* Todo el personal 50,00 €./día

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

El desplazamiento será compensado con el precio de 0,30 €/Km, si se realiza en vehículo propio. En caso de utilizar los habituales medios de transporte públicos, la gestión y el pago del mismo se harán por parte de la Empresa.

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

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

ARTÍCULO 29.- PLUS DE TRANSPORTE

El personal que a la fecha de la firma del presente Convenio estuvieren percibiendo un plus de transporte a consecuencia de tener su vivienda habitual fuera del término municipal de Cádiz y residir en ella durante todo el año, seguirá percibiendo dicho concepto en tanto se mantenga el hecho que lo origina.

Los importes percibidos no serán actualizados y tendrán la consideración de a extinguir, por lo cual no podrá percibirlo ningún/a trabajador/a más de los/las que ya lo perciben a la fecha de la firma del presente convenio. Este plus de transporte no se abonará durante el periodo vacacional.

ARTÍCULO 30.- PREMIO DE FIDELIDAD.-

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto al cumplir los 20 años de antigüedad en la Empresa, la cantidad de 750,00 €.

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

ARTÍCULO 31.- PAGO DE LA NÓMINA.-

Las nóminas serán abonadas antes del penúltimo día hábil de cada mes, entendiéndose por tal la fecha en la que la empresa realiza la transferencia bancaria. El trabajador podrá solicitar un anticipo mensual de 300 o 600 €. La opción elegida se mantendrá hasta nueva elección, siempre que se mantenga durante un año y será abonado dicho anticipo los días 10 de cada mes o el anterior día hábil si aquél coincidiese en sábado, domingo o festivo.

ARTÍCULO 32.- COMPENSACIÓN POR CONSUMO DE AGUA

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

1. Personal en activo con contador individual y residencia en Cádiz capital. La Empresa le abonará el recibo. (Agua, saneamiento y depuración). Para este personal, y en el momento previo a su jubilación o invalidez, podrá optar de forma voluntaria a la liquidación de éste derecho conforme a lo establecido en el punto 2 de éste artículo.

2. Personal en activo con residencia fuera de Cádiz capital, o personal en activo con contador de comunidad y residencia en Cádiz capital. Será compensado con la cantidad de 30,00 Euros/mes. Dicha cantidad será revisada mientras el trabajador se encuentre en activo en el mismo porcentaje de subida o bajada que experimenten las tarifas de agua, saneamiento y depuración vigentes en cada momento para usos domésticos en el Término Municipal de Cádiz, y actualizada en el mismo mes que se produzca la incidencia. La Empresa, en el momento del cese del trabajador por jubilación, invalidez o fallecimiento, y como compensación definitiva por éste concepto, abonará al trabajador, o a su viuda/o en caso de fallecimiento, junto con su liquidación una cantidad consistente en multiplicar por 15 años (ciento ochenta mensualidades) la cifra que en ese momento esté determinada en el Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, y para los casos en los que la jubilación, invalidez o fallecimiento se produzca con carácter previo a los 65 años, a las mensualidades anteriormente indicadas, esto es 180, se le añadirá la diferencia de mensualidades entre la edad de el/la trabajador/a en el momento del hecho causante y los 65 años, con un límite máximo de 24 mensualidades. Del mismo modo, y para los supuestos en los que el/la trabajadora se jubile una vez superados los 65 años de edad, o edad legal que en su caso corresponda, se deducirán de las 180 mensualidades, y hasta alcanzar un máximo de 24 mensualidades, la diferencia entre los 65 años, o edad de legal de jubilación, y aquella en la que se hace efectiva la misma. Para cálculo de la compensación, y a efectos de añadir o deducir mensualidades hasta un máximo de 24, se tendrán en cuenta los meses enteros, depreciándose las fracciones inferiores.

3. Personal jubilado con contador individual y residencia en Cádiz capital.

La Empresa le abonará el recibo (agua, saneamiento y depuración) mientras conserve la modalidad de contador individual, y siempre que no haya optado a la liquidación de éste derecho en el momento de la jubilación o invalidez. En caso de fallecimiento, la viuda/o conservará este beneficio mientras no contraiga nuevas nupcias. Tanto el derecho del titular como el de su viuda/o se extinguirán si pasara a la modalidad de contador en Régimen de Comunidad o cambiara su domicilio fuera de Cádiz capital.

En cuanto a los importes que se generen por derechos de contratación se actuará según los siguientes criterios para todo el personal:

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

Lo establecido en el párrafo anterior relativo al abono de los derechos de contratación y acometidas, no será aplicable al personal jubilado, o en caso de su fallecimiento, a sus viudas/os en los supuestos en que se hayan indemnizado las cantidades referidas en el apartado 2 de este artículo.

Asimismo, el personal activo y jubilado procedente de los extinguidos SMAES, que se encuentre en la necesidad de contratar los servicios de electricidad en su domicilio habitual, abonará por todos los derechos de contratación establecidos en la actualidad y los que pudieran establecerse en el futuro a excepción de las cantidades devengadas en concepto de fianzas, la cantidad total de 3,01 Euros, siendo la diferencia entre esta cantidad y el valor real de la contratación por cuenta de AGUAS DE CÁDIZ, S.A. Para el caso de que el domicilio habitual del contratante se encontrara fuera del Término Municipal de Cádiz, la empresa abonará (al personal procedente de los extinguidos SMAES) la diferencia entre las 3,01 Euros y el equivalente de aplicar la tarifa vigente en el Término Municipal de Cádiz, siempre que ésta sea en zona urbana, exceptuando las cantidades correspondientes a fianzas que serán en todos los casos por cuenta del trabajador.

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

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

ARTÍCULO 33.- PARTICULARIDADES DEL PERSONAL TEMPORAL.-

El personal laboral temporal, percibirá la totalidad de los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio Colectivo, a excepción de los siguientes:

- Los que se encuadran dentro del artículo 32 (compensación por consumo de agua).
- Los que se encuadran dentro del artículo 35 (Ayudas Sociales), siendo en este caso las excepciones las que a continuación se indican: ayudas por hijos con deficiencias físicas o psíquicas, ayudas por estudios de hijos/as, ayuda por nacimiento o adopción

de hijo/a, anticipos, seguro por muerte e invalidez, ayuda por gastos de matrícula y libros del trabajador/a, así como la asistencia médica privada.

TÍTULO IX.- RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN.-

La jubilación podrá tener lugar a partir de la edad que legal o reglamentariamente se fije.

ARTÍCULO 35.- AYUDAS SOCIALES.-

Todo el personal de Aguas de Cádiz tendrán derecho a las siguientes ayudas sociales sin otra limitación que las aquí descritas o impuestas por la legislación vigente:

A) Los empleados y pensionistas que tengan hijos con deficiencias físicas o psíquicas a su cargo y que estén así calificados por la Autoridad Administrativa competente, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 200 € mensuales. En caso de fallecimiento del beneficiario se mantendrá la ayuda a favor del huérfano.

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

□/Hijo	
- Estudios hasta Secundaria 1º Ciclo:	300,00
- Estudios Secundaria 2º Ciclo, Bachillerato 1º y 2º y FP o similar	350,00
- Estudios Universitarios	450,00

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

En casos extraordinarios, la Comisión Paritaria decidirá.

C) Todo trabajador percibirá la cantidad de 400,00 € por cada hijo nacido o adoptado. Este derecho será ejercido, alternativamente, por el padre o la madre, si ambos fuesen trabajadores de AGUAS DE CÁDIZ, S.A.

D) El personal fijo de plantilla que se encuentre en una necesidad económica debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa anticipos reintegrables hasta un máximo de 5.000€, y siempre de acuerdo con el Reglamento de Anticipos que se acompaña como anexo II.

El fondo de anticipos tendrá una dotación de 120.000,00 € anuales.

E) Para el personal no acogido al Plan de Previsión Social promovido por Acasa, la Empresa asegurará por las contingencias de muerte e invalidez en los términos y cuantías mínimas que se recogen a continuación:

- Invalidez Permanente, Total o Absoluta	12.000,00 □.
- Gran invalidez	12.000,00 □.
- Fallecimiento	12.000,00 □.
- Muerte por accidente	24.000,00 €.
- Muerte por accidente de circulación	36.000,00 □.

F) Todo trabajador en situación de I.T., sea cual sea la causalidad de la misma, tendrá derecho a que la empresa le complemente hasta el 100 % de las retribuciones del mes anterior, excluyendo las horas extraordinarias y guardias. En los supuestos de maternidad/paternidad la empresa complementará la diferencia existente entre la prestación que le correspondan por parte de la Seguridad Social y su retribución en cómputo anual, excluidos los conceptos de guardias y horas extras.

La Comisión Paritaria definida en el Artículo 3 del presente Convenio, se reunirá mensualmente con la finalidad de vigilar la aplicación de este derecho en aras de evitar el abuso en su aplicación, o cualquier otra circunstancia a la vista de la información que se disponga, en cuyo caso esta Comisión Paritaria podrá decidir la no aplicación de este artículo, remitiéndose a la regulación legal prevista en la LGSS en casos de trabajadores concretos. Para el cumplimiento de este cometido la Comisión Paritaria actuará por medio de una Comisión delegada específica de control del absentismo, y que al mismo tiempo vendrá a resolver las discrepancias que pudieran darse sobre esta materia, así como en relación a la vigilancia, control y resolución de controversias en materia de horarios, licencias y permisos regulados en los artículos 18 y 21 del presente convenio.

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

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

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

H) Asistencia médica privada: Para el personal indefinido, la Empresa suscribirá una póliza médica privada o seguro médico privado. Dicha póliza o seguro, ha de cubrir la totalidad de especialidades médicas y quirúrgicas, incluida la atención odontológica, así como la hospitalización si fuere necesario. También se podrán acoger a dicho beneficio una segunda persona por cada trabajador.

ARTÍCULO 36.- PRENDAS DE TRABAJO.-

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

PERSONAL OPERARIO

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

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

OTRO PERSONAL

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

USO DE LAS PRENDAS DE TRABAJO.-

Con carácter general se establece la obligatoriedad del uso de las prendas

de trabajo durante la jornada laboral, debiendo utilizar al completo todas ellas, y conservarlas en debidas condiciones de pulcritud, sin introducir modificación alguna en las mismas. Queda terminantemente prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las prendas de trabajo son propiedad de la Empresa y deberán ser entregadas por el personal cada vez que se sustituyan por unas nuevas, o a la finalización de la relación laboral.

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

Aunque la elección de las prendas de trabajo es responsabilidad de la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral estudiará y propondrá la elección de las mencionadas prendas de trabajo.

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

TÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 37.- PRINCIPIO GENERAL.-

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

ARTÍCULO 38.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

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

ARTÍCULO 39.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

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

ARTÍCULO 40.- OBLIGACIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO, TÉCNICO Y DE LOS MANDOS INTERMEDIOS.-

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

TÍTULO XI.- REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 41.- LEGITIMACIÓN.-

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

ARTÍCULO 42.- COMPETENCIAS.-

El Comité de Empresa y sus integrantes tendrán las siguientes competencias:

- 1) Recibir información sobre los aspectos siguientes:
 - 1.1) Sobre la evolución económica general de la Empresa, cuando se solicite.
 - 1.2) Expediente de nuevas tarifas de agua.
 - 1.3) Anualmente, balance, cuentas de resultados y memoria.
 - 1.4) Evolución probable de empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.

1.5) Cuando se solicite por el Comité sobre:

- 1.5.1) Índice de absentismos y sus causas.
- 1.5.2) Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias. Estudios sobre la prevención de los mismos.
- 1.6) Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.

1.7) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

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

- 2.1) Reestructuración de plantilla.
- 2.2) Modificación de la jornada u horario de trabajo.
- 2.3) Traslado total o parcial de las instalaciones.
- 2.4) Planes de formación.
- 2.5) Implantación o revisión de los sistemas de trabajo de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
- 2.6) Establecimiento de trabajo a turnos.
- 2.7) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- 2.8) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.

3.) Ejercer una actuación de:

- 3.1) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
- 3.2) Participar en la gestión de obras sociales.
- 3.3) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de Seguridad y Salud Laboral.
- 4.) Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- 5.) Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.
- 6.) Podrán proponer a la Empresa, con carácter general, cuántas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, y resolución

de conflictos.

ARTÍCULO 43.- GARANTÍAS.-

1) Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité, o en su caso, los Delegados de Personal, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, y excluyéndose de éstas las horas de reunión a instancia de la Dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial, pudiéndose acumular, en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa, suscrito por acta en cada mandato correspondiente y comunicándolo a la Empresa semestralmente.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 44.- ASAMBLEAS.-

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

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

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

ARTÍCULO 45.- SECCIONES SINDICALES.-

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

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

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

TÍTULO XII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CAPÍTULO I.- PREMIOS

ARTÍCULO 46.- NORMA GENERAL.-

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

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

ARTÍCULO 47.- ACTOS DIGNOS DE PREMIOS.-

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

- Actos meritorios.
- Espíritu de Servicio.
- Afán de superación profesional.
- Actos meritorios: Son aquellos cuya realización implica una conducta por encima de la que corresponde a los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

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

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

• **Afán de Superación Profesional:** Se entenderá así a la actuación de aquellos trabajadores que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen

su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

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

ARTÍCULO 48.- CLASES DE PREMIOS.-

Se establecen las siguientes clases de premios:

- 1) Premios en metálico, hasta 601,01 € según los casos.
- 2) Aumento de los días de vacaciones anuales retribuidas, sin merma de sueldos o salarios.
- 3) Becas o viajes de estudio y perfeccionamiento.
- 4) Condecoraciones, distintivos y diplomas.
- 5) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- 6) Carta de felicitación.
- 7) Propuesta a los organismos competentes para recompensar con nombramiento, tales como los de productor ejemplar, medallas de trabajo o previsión y otras distintas.

ARTÍCULO 49.- PROCEDIMIENTO.-

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

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

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

ARTÍCULO 50.- APLICACIÓN DE LOS PREMIOS.-

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

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

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

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

CAPÍTULO II.- FALTAS

ARTÍCULO 51.- CLASES DE FALTAS.-

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

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

3) Son faltas leves, las siguientes:

- a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

i) Uso incorrecto del uniforme.

4) Se calificarán faltas graves, las siguientes:

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

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

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

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

e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez durante el servicio.

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

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

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

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

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

p) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, o vecindad, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, así como el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual, y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

ARTÍCULO 52.- SANCIONES.-

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 53.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-

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

Para la imposición de sanción por falta grave y muy grave, se requerirá la tramitación previa de Expediente Disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida de cautela, hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

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

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

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

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

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

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

6) Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente al Comité

de Empresa, que remitirá informe escrito en el plazo máximo de 6 días naturales, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

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

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

ARTÍCULO 54.- NOTIFICACIÓN.-

Las notificaciones se efectuarán conforme a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 55.- CANCELACIÓN.-

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

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

ARTÍCULO 56.- PRESCRIPCIÓN.-

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

TÍTULO XIII.- REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 57.- REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.-

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Como derecho supletorio, y exclusivamente para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

IGUALDAD.

a) De oportunidades: Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.

b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La Empresa Municipal Aguas de Cádiz, S.A., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.

c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se acuerda el protocolo por acoso sexual y moral que se contiene en el Anexo III.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-

1. Las cantidades recogidas en el presente texto se entienden referidas a la fecha de la firma del presente convenio.

2. Las cantidades recogidas en el presente Convenio Colectivo relativas a los siguientes conceptos:

- Sueldo base
- Paga Extra
- Antigüedad
- Premio de Vinculación
- Plus Convenio
- Complemento personal
- Complemento de puesto de trabajo

Se actualizarán para cada año de vigencia establecida, así como en caso de prórroga para sucesivos ejercicios, en el porcentaje fijo y no variable que al efecto

disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos. El resto de conceptos no será objeto de actualización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-

Atendiendo que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo se viene elaborando un estudio relativo a la relación de puestos de trabajo en la empresa, (RPT), a fin de adecuar la estructura organizativa y retributiva de la plantilla de trabajadores/as a las circunstancias actuales de la empresa y puestos de trabajo, las partes negociadoras se comprometen a trasladar al texto del presente convenio los resultados obtenidos en el mismo que fueran aceptados por ambas de manera consensuada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.-

El personal de Aguas de Cádiz, a iniciativa de la empresa, podrá pactar con la Dirección condiciones particulares, laborales o económicas, siempre ligadas al desempeño de su puesto de trabajo, y con conocimiento del Comité de Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y a todos/as sus trabajadores/as y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as legitimados para negociar de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de la referida norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las materias comprendidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo entre las partes se presumirá que concurren las causas justificativas para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas los trabajadores y la empresa, y una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

El resultado del procedimiento de consultas que haya finalizado con la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá de ser comunicado a la autoridad a los efectos de depósito.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Es de aplicación la presente disposición a aquellos supuestos en los que un/a trabajador/a percibe el concepto "trabajos especiales" en la nómina. Se plantean los siguientes supuestos:

1. Supuestos en los que la nueva estructura funcional de la empresa justifique la percepción de la diferencia por categoría. En estos casos se dispone la consolidación de la categoría superior con carácter definitivo. No teniendo el plus de "trabajos especiales" carácter consolidado, ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado con las retribuciones propias de la categoría inmediata superior. Aquellos importes que no sean absorbidos o compensados con la diferencias retributivas de la categoría inmediata superior pasarán a integrar un plus en concepto de "otros complementos no pensionables", quedando sin actualización alguna en lo sucesivo, y manteniendo su carácter absorbible y compensable hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

2. Supuestos en los que la nueva estructura funcional de la empresa no justifique la percepción de dicha diferencia de categoría. En estos casos, lo seguirán percibiendo en el concepto de "otros complementos no pensionables" en la misma cuantía actual, quedando sin actualización alguna en lo sucesivo. Al no tratarse de un concepto consolidado ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

El presente convenio producirá sus efectos en todo lo regulado en el mismo a partir de 1 de enero de 2018, salvo en lo indicado a continuación:

A partir del 1 de enero de 2019 tendrá efectos lo dispuesto en los siguientes artículos:

- Derecho a la consolidación de la categoría inmediata superior regulada en el artículo 11.

- Nuevo sistema de devengo y abono del premio de vinculación regulado en el artículo 26.3.

- Licencias reguladas en el artículo 21. Hasta entonces se mantendrá vigente lo dispuesto en el Convenio anterior en relación con las licencias y permisos retribuidos.

- Complemento de quebranto por manejo, traslado y custodia de efectivo a la entidad bancaria regulada en el artículo 27.5.

- Nuevo sistema de liquidación del derecho a la compensación por consumo de agua regulada en el artículo 32.

- Disposición transitoria primera.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al anterior salvo en lo que de manera expresa en el presente convenio se mantenga vigente.

DISPOSICIÓN FINAL.-

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

ANEXO I CUANTIAS ECONOMICAS MENSUALES PARA 2018 DE SUELDO BASE Y DEL COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

ESCALA TÉCNICA		
GRUPO A		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Técnico/a Superior Especial	2.259,32
4	Técnico/a Superior Primera	2.068,63
3	Técnico/a Superior Segunda	1.915,61
2	Jefe/a de Servicio Nivel A	1.626,71
2	Analista de Aplicaciones A	1.558,71
1	Jefe/a de Servicio Nivel B	1.558,71
1	Analista de Aplicaciones B	1.558,71
GRUPO B		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Sub-Jefe/a de Servicio	1.490,74
5	Delineante/a Proyectista	1.490,74
5	Programador/a	1.490,74
4	Montador/a	1.382,74
3	Delineante/a	1.357,29
3	Oficial Nivel A	1.357,29
2	Oficial Nivel B	1.263,41
1	Ayudante/a	1.162,85
ESCALA ADMINISTRATIVA		
GRUPO A		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Técnico/a Superior Especial	2.259,32
4	Técnico/a Superior Primera	2.068,63
3	Técnico/a Superior Segunda	1.915,61
2	Jefe/a de Sección Nivel A	1.626,71
1	Jefe/a de Sección Nivel B	1.558,71
GRUPO B		
Nivel	Denominación	Salario €/mes
5	Sub-Jefe/a de Sección	1.490,74
4	Encargado/a de Sección	1.382,74
3	Oficial 1º Administrativo/a	1.357,29
2	Oficial 2º Administrativo/a	1.263,41
1	Auxiliar Administrativo/a	1.162,85
ÁREA	PUESTO DE TRABAJO	€/mes
Staff	Secretaria/o Dirección	285,80
Medio Ambiente	Dr./Dra. De Medio Ambiente	744,87
Org. Y Sistemas	Dr./Dra. De Organización y Sistemas	744,87
Org. Y Recursos Humanos	Jefe/a de Recursos Humanos y Organización	629,00
Sistemas	Jefe/a de Sistemas	285,80
Económico Financiera	Dr./Dra. Económico	744,87
Económico Financiera	Jefe/a de Compras y Contratación	629,00
Económico Financiera	Responsable de Análisis	285,80
Económico Financiera	Responsable de Contabilidad	285,80
Comercial	Dr./Dra. Comercial	481,01
Comercial	Jefe/a Atención Cliente	248,29
Técnica	Dr./Dra. Técnico	744,87
Técnica	Jefe/a Explotación Abastecimiento	629,00
Técnica	Jefe/a Explotación Saneamiento	629,00
Técnica	Jefe/a Oficina Técnica	568,30
Técnica	Encargado/a Estación Bombeo	248,29

ÁREA	PUESTO DE TRABAJO	€/mes
Técnica	Encargado/a Redes de Saneamiento	248,29
Técnica	Encargado/a Servicio Abastecimiento	248,29
Técnica	Jefe/a Delineación	248,29
Técnica	Encargado/a de Obras	248,29
Técnica	Delineante/a	187,61
Económico Financiera	Administrativos/as	187,61
Staff	Administrativos/as	187,61
Comercial	Administrativos/as	187,61
Técnica	Administrativos/as	187,61
Org. Y Recursos Humanos	Administrativos/as	187,61
Compra y Contratación	Administrativos/as	187,61
Sistemas	Programador/a	248,29
Técnica/Abastecimiento	Montador/a	117,26
Técnica/Redes Saneamiento	Montador/a	356,41
Técnica/Estación Bombeo	Montador/a	620,7
Técnica/Abastecimiento	Oficial Nivel A/B	112,82
Técnica/Redes Saneamiento	Oficial Nivel A/B	343,07
Técnica Estación Bombeo	Oficial Nivel A	607,23
Técnica Estación Bombeo	Oficial Nivel B	593,88
Técnica/Abastecimiento	Ayudante/a	99,47
Técnica/Redes Saneamiento	Ayudante/a	329,71
Técnica/Estación Bombeo	Ayudante/a	573,82
Técnica/Otras	Ayudante/a	165,52

ANEXO II. REGLAMENTO DE ANTICIPOS

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

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

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

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

- 1.- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto del personal como de los familiares a su cargo.
- 2.- Circunstancias críticas familiares.
- 3.- Siniestros que causen daño en la vivienda o en los bienes de uso necesario del empleado.
- 4.- Cualquier otra situación que justifique la atención de una necesidad perentoria.
- 5.- Otras necesidades diversas no previstas.

IV) La amortización se efectuará descontada en nómina, en 36 plazos mensuales iguales, el primero de los cuales se realizará en el mismo mes en que el interesado haya percibido el anticipo. A petición del interesado, se podrán descontar los anticipos de las pagas extraordinarias, en cuyo caso, la amortización se efectuará en 48 plazos iguales. Igualmente y por interés del empleado, se podrán acortar los anteriores plazos que se entienden como máximos.

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

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

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

- 1) Casos de fuerza mayor.
- 2) Historial anterior de anticipos del solicitante.
- 3) Orden de recepción de solicitudes.
- 4) Antigüedad en la plantilla.

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

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

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.

PREÁMBULO

El presente documento recoge un procedimiento de actuación en los casos

que existan denuncias de acoso laboral. Ha sido aprobado por el/la Delegado/a de Prevención de la empresa y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en la Organización. Además responde a la necesidad de que todo/a empleado/a reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as.

En el procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada de mediación, cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y de organización rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esta finalidad es implicar a los órganos encargados de la gestión de personal en la prevención y el manejo de este tipo de comportamientos.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que el acoso laboral, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional del acosado/a. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud del trabajador/a que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, se ha desarrollado la denominada fase de investigación que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos y, sobre todo, la salud de las víctimas.

El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en el presente protocolo y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes.

Finalmente se debe destacar que esta empresa desea fomentar entre el personal la información y educación en materia de respeto a los derechos de los trabajadores/as. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. El objeto de la presente norma es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso moral o sexual en el espacio laboral de la empresa "EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.".

2. En este sentido, debe tenerse en cuenta que el acoso moral y sexual que se realice en el seno de la organización se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen.

Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Se aplicarán las disposiciones de este protocolo al Personal Laboral de "EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.".

Artículo 3. Definición de acoso moral en el trabajo.

1. Se entiende por acoso moral en el trabajo, aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esa violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser.

2. El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

3. Esto también incluye, entre otras conductas, la intimidación, el acoso sexual y el hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el sexo, en la orientación sexual, en el género, en la raza, en el color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen nacional o social, en la asociación con una minoría, en el nacimiento u otra condición, y que afecta a la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

Artículo 4. Definición de acoso sexista y sexual en el trabajo.

Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

Artículo 5. Amenaza de daño.

Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente protocolo será de aplicación cuando los comportamientos descritos en los artículos 3 y 4 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico y/o físico al/los trabajador/es afectados.

Artículo 6. Exclusiones

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2. Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos empleados/as parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Artículo 7. Formación

1. Se pondrá en marcha un plan de formación para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo destinado a los trabajadores/as y directivos/as del ámbito de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.

2. Este plan de formación pretende dar a los trabajadores/as y directivos/as instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 8. Sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo.

1. Entendemos por sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona perteneciente

a la plantilla de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente Capítulo.

2. Si existe esa sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo, se realizará una investigación en el seno de la empresa o departamento. Con esta investigación se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Organización y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores/as. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A., donde se introducirá esta conducta como sanción grave.

3. Se entiende que existirá sospecha hasta que exista Resolución en la que se indique que ha existido acoso moral o sexual en esas organizaciones y después de que se haya producido la investigación correspondiente.

FASE DE MEDIACION

Artículo 9. Finalidad.

1. En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador/a. Éste procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

2. Por su parte la empresa se compromete a poner a disposición del mediador/a la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos/as en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

Artículo 10. Iniciación de la fase de mediación.

1. Esta fase se iniciará mediante un escrito del posible acosado/a, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral o sexual.

2. La interposición del escrito se hará:

a) Ante el Responsable de Recursos Humanos.

b) Ante el Gerente, si el acoso se produjera por el Responsable de Recursos Humanos.

c) Ante el Presidente, si el acoso se produjera por el Gerente.

Artículo 11. Mediador/a

1. El responsable de Recursos Humanos o, en su caso, el Gerente ante el que se ha presentado el escrito tendrá la consideración de mediador/a.

2. El/los mediador/es deberá/n realizar todas las actuaciones necesarias para preparar la actuación de mediación, con el fin de que tenga un conocimiento lo más ajustado posible a la realidad.

Artículo 12. Reunión de mediación.

1. El mediador/a citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema. A esta citación se le acompañará copia de la documentación relativa al posible acoso que obrar en poder del mediador/a.

2. La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el/los director/es, salvo que existan razones fundadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito. El plazo podrá ampliarse durante diez días hábiles más.

3. En el caso de que el/los mediador/es mencionado/s en el artículo 11 no pudiera llevar a cabo la reunión de mediación por causa de fuerza mayor o por estar incurso/s en alguna de las causas de abstención y recusación previstas en la ley, será el Presidente el que determinará quién, de entre los empleados de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. actuará como mediador. Esta designación será debidamente comunicada al presunto acosador/a.

Artículo 13. Asistencia a la reunión de mediación.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por el Delegado de Prevención.

Artículo 14. Resolución de la fase de mediación.

1. El/los mediador/es, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde la reunión de mediación recogerá/n por escrito:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medidas propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.

2. El documento de mediación será comunicado a las partes, como máximo, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

FASE DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Artículo 15. Iniciación de la fase de resolución del conflicto.

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador/a.

b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.

c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.

d) Cuando el estado físico o psíquico del posible acosado/a aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Servicio de Prevención de la empresa.

Artículo 16. Modo de iniciar la fase de resolución del conflicto.

1. Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo anterior, se deberá dar inicio a la fase de resolución oficial del conflicto mediante un escrito de cualquiera de las partes o del/los mediador/es.

2. Este escrito se dirigirá al Responsable de Recursos Humanos de la empresa o a la Gerencia, salvo en que la sospecha de acoso recayese en alguno de ellos, en cuyo caso el escrito se dirigirá al Presidente de la empresa.

A este escrito se le acompañará una copia del documento de mediación, si es que aquella ha tenido lugar y aquellos otros documentos que se consideren oportunos.

Artículo 17. Constitución de la Comisión de Investigación.

1. El responsable de Recursos Humanos de la empresa o la Gerencia, o en su caso el Presidente constituirá una Comisión de Investigación en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes o del/los mediador/res correspondiente/s.

2. La Comisión de Investigación estará formada por:

a) El Gerente, que tendrá la consideración de Presidente de la Comisión o el responsable de Recursos Humanos de la empresa o 1 representante del Presidente para el caso de que la sospecha de acoso recayese en cualquiera de los anteriores.

b) 1 miembro del Servicio de Prevención.

c) El Delegado de Prevención o un delegado de personal de la empresa.

d) 1 secretario, que será designado por la Gerencia o Presidencia, en su caso.

Las decisiones de la Comisión se tratarán de adoptar por unanimidad; en el caso que no fuese posible se adoptarán por mayoría de sus miembros, decidiendo la Presidencia en caso de empate.

Artículo 18. Secretario de la Comisión

El secretario de la Comisión será una persona Licenciada en derecho.

Artículo 19. Comunicación a las partes.

1. La persona encargada de constituir la Comisión, conforme a lo regulado en el artículo 17 del presente protocolo, comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación en el plazo de 5 días hábiles, desde su constitución. Igualmente, les remitirá copia de toda la documentación obrante en el expediente.

2. A partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de 5 días hábiles.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Artículo 20. Actuaciones previas.

En su primera reunión, que en cualquier caso se celebrará después de haber finalizado el plazo para hacer alegaciones que establece el artículo 19, y estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:

a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral. Esta decisión deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.

b) Continuar con la investigación.

Artículo 21. Investigación.

La Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no acoso moral o sexual.

Artículo 22. Reunión con las partes.

1. Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente.

2. La Comisión podrá invitar a asistir a la reunión a personas, que aunque no formen parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o por ser expertos en la materia. En este caso, se les indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocadas.

Artículo 23. Asistencia a la reunión.

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior, acompañadas por un delegado/a de prevención o sindical, o por cualquier otra persona que estimen necesario. En cualquier caso no podrán asistir acompañados por más de una persona.

Artículo 24. Resolución de la fase de investigación.

1. En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema.

2. La Comisión de Investigación comunicará al Presidente las conclusiones de su informe, el cual dictará la resolución pertinente.

3. En dicha resolución se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, conforme al artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. y el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se determinará a quién o quiénes corresponde la aplicación de las medidas correctoras.

4. En caso de quedar acreditado que una denuncia ha sido interpuesta falsamente concurriendo dolo y mala fe, se procederá a incoar expediente disciplinario contra la persona denunciante.

Artículo 25. Control de la aplicación de las medidas correctoras.

Corresponderá al Servicio de Prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 26. Deber de sigilo.

A toda persona que tenga una relación de servicio con EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. La Dirección competente en materia disciplinaria iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento.

Artículo 27. Protección del derecho a la intimidad.

1. En todo momento se garantizará la protección del derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

2. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos personal.

Artículo 28. Derecho de los trabajadores/as a una protección integral de la salud.

“EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.” adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud del /la trabajador/a que haya sido víctima de acoso moral en su ámbito. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

Artículo 29. Coordinación entre empresas u organizaciones distintas que comparten el mismo espacio laboral.

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores/as de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. y de una organización externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo.

Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cádiz, a 28 de Noviembre de 2018.

Comisión Negociadora

Jesús Oliden Rodríguez-Sánchez. Director-Gerente. Emilio García González-Betes. Director Económico-Financiero. Patricia Gómez Sánchez. Asesoría Jurídica-RRHH. Álvaro Garrido Pérez. Presidente del Comité de Empresa. Juan Carlos Hernández Pérez. Secretario del Comité de Empresa. Luis Rois León de Sotelo. Vocal del Comité de Empresa. Juan Serrano Cueto. Vocal del Comité de Empresa. Firmas.

Nº 24.610

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO

CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INDUSTRIAS ALMADRABERAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Expediente: 11/01/0093/2018

Fecha: 22/03/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11001415011985

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector provincial de INDUSTRIA ALMADRABERA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 15-05-2018, y subsanado con fecha 15-03-19, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 2-05-2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 21 de marzo de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA

ASISTENTES

Por la parte Empresarial:

PESQUERÍAS DE ALMADRABA, S.A., ALMADRABA CABO PLATA, S.A., ALMADRABA DE ESPAÑA, S.A., ALMADRABA PUNTA ATALAYA, S.A.

Representadas por:

D ALFONSO JIMÉNEZ GONZÁLEZ, D ALFONSO JIMÉNEZ MATEO

Por parte de los Trabajadores:

Almadraba España (Tarifa):

D José Beas Concepción, D Luciano J Muriel Suárez, D. Juan Carlos Aranda, D. Rafael Fernández Domínguez (suplente), D José A Rodríguez Aranda (suplente)

Pesquerías de Almadraba (Barbate):

D Sebastián Leal Atencia, D José Luis Delgado Ramos, D J. Alberto Trujillo Pérez, D Juan Relinque Chamorro

Almadraba Cabo Plata (Zahara)

D Manuel Reche de la Cruz, D Antonio Recha de la Cruz, D Antonio Lozano Botello Almadraba Punta Atalaya (Conil)

D Manuel Olmedo Soriano, D José García Fernández, D Francisco Vela Marte, D Sergio García Rodríguez, Suplente: Manuel Brenes Trujillo

Asesores CC.OO.:

D Francisco Benítez Martínez, D Antonio Corrales Reyes

Asesores UGT:

Matías Agrafojo Martínez

En la ciudad de Barbate a 29 de noviembre de 2018.

Se reúnen las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión de Negociación del Convenio Colectivo de Industria Almadraberas de la Provincia de

Cádiz, a fin de atender al requerimiento de subsanación llevado a cabo por la Delegación Territorial de Cádiz de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo notificado el pasado 12 de junio de 2018 y reiterado el pasado 28 de noviembre de 2018.-

Según establece el citado requerimiento, las incidencias observadas han sido referente a la falta de empleo de un lenguaje no sexista e integrador.

1. Categorías Masculinizadas.

2. Falta de indicación de procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

3. Debe tenerse en cuenta la remisión a la negociación colectiva que se hace en varios artículos de la LO 3/2007 de igualdad.

Con respecto a la primera incidencia, procedemos a modificar el texto del convenio en su artículo 17 y el anexo 1º:

Art. 17º.- TABLA DE SALARIOS.- Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio tendrán un salario base de 31,99 Euros diarios, incrementadas con las partes proporcionales de pagas extras de Julio y Navidad (5,29 Euros) y Vacaciones (2,67 Euros), más el Plus de Transporte y Asistencia a que hace referencia el art. 9 del presente Convenio Colectivo. Regirán para toda la Campaña de 2.018 y no serán alterados.-

Los incrementos por Cargos y Categorías mencionados en el art. 15 se fijan en las siguientes cantidades por cada día de duración del contrato:

1.- Copejeador/a	1,71 Euros
2.- Proel/a	1,08 Euros
3.- Patrón/a de Almadraba	1,93 Euros
4.- Velamen	1,93 Euros
5.- Motorista	4,13 Euros
6.- Conductor/a	4,13 Euros
7.- Patrón/a de Falucho	5,46 Euros
8.- Ayudante/a Patrón/a Falucho	1,41 Euros
9.- Tripulante/a de Sacada/Vigilantes/as, percibirán el importe de cuatro horas extraordinarias por cada día normal (laborable) de permanencia en el mar; y el importe de doce horas extraordinarias por cada día festivo (Sábados, Domingos y Festivos), de permanencia en la mar.-	

Tendrán la consideración de Velamen aquellos trabajadores que, sin dejar sus ocupaciones habituales, realicen las costuras de los cables. Habrá uno o dos trabajadores de esta categoría, según el tipo de Almadraba.-

ANEXO PRIMERO

CATEGORÍAS PROFESIONALES

ENUMERACIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO
- CAPITÁN/A SEGUNDO
- CAPITÁN/A TERCERO
- ADMINISTRADOR/A DE MAR
- PATRÓN/A DE ALMADRABA
- PROEL/A
- COPEJEADOR/A
- MARINEROS/AS
- PATRÓN/A DE FALUCHO
- MOTORISTA
- MARINERO/A DE FALUCHO
- CONDUCTORES/AS
- VELAMEN
- BUCEADORES/AS
- GUARDIA DE EL REAL

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS

- CAPITÁN/A PRIMERO: Es el que tiene a su cargo la dirección técnica y leva de las artes que componen la Almadraba, y las operaciones y faenas de la pesca. Recibe las órdenes directamente de la Dirección de la Empresa.-

- CAPITÁN/A SEGUNDO: Es el que a las órdenes del Capitán Primero, y cumpliendo las instrucciones de éste, colabora con el mismo.-

- CAPITÁN/A TERCERO: Es el que a las órdenes de los Capitanes Primero y Segundo colabora con ellos en la ejecución de los trabajos.-

- ADMINISTRADOR/A DE MAR: Es el que lleva el control de la pesca capturada.-

- PATRÓN/A DE ALMADRABA: Es el operario especializado en los distintos trabajos y faenas de la pesca con arte de Almadraba.-

- PROEL/A: Es el ayudante del Patrón de Almadraba en sus funciones a bordo de las embarcaciones.-

- COPEJEADOR/A: Es el marinero pescador que tiene por misión la captura material del pescado y su leva a la embarcación.-

- MARINEROS/AS: Son los hombres dedicados a las faenas de la mar en la pesca con arte de Almadraba.-

- PATRÓN/A DE FALUCHO: Es el que reuniendo las condiciones técnicas necesarias tiene a su cargo el mando del Falucho.-

- MOTORISTA: Es el mecánico encargado del motor del Falucho.-

- MARINERO/A DE FALUCHO: Es el que a las órdenes del Patrón realiza las funciones de la mar y el trasbordo de la pesca desde los barcos de Almadraba al Falucho.-

- CONDUCTORES/AS: Son los que manejan los vehículos a motor para el transporte de los materiales.-

- VELAMEN: Son los especialistas en la confección de costuras en los cables.-

- BUCEADORES/AS: Son los que inspeccionan la situación de las redes, cables y pesca, bajo la superficie. A este personal no le es de aplicación el régimen retributivo de este Convenio.

- GUARDA DEL REAL: Es el Subalterno encargado de la Vigilancia de

El Real de la Almadra, materiales y enseres.-

Los cargos enumerados en este Convenio son ejercidos durante los días de acopio de enseres, armado del arte, calamento, pesca, leva y recogida para su almacenamiento.-

Con respecto a la segunda incidencia, el artículo 82.3 del ET establece un procedimiento de solución de discrepancias:

“...En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito...”

Por tanto, dado que el convenio se remite en materia de Inaplicación de Convenios al artículo 82.3 del ET, el requisito está cumplido.

En cuanto a la tercera incidencia, se procede a dar nueva redacción al Anexo Segundo, punto Primero, apartado C; y el Anexo IV:

C.- FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas durante un período de tres meses consecutivos o veinte durante seis meses.-

2º.- Faltar al trabajo más de tres días en un mes sin causa que lo justifique.-

3º.- La deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, relacionado con la gestión o trabajo encomendada; el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos y embarcaciones de las Empresas.-

4º.- La embriaguez y la toxicomanía en el caso de que estas circunstancias repercutieran negativamente en el desarrollo del trabajo encomendado al trabajador afectado o al de sus compañeros.-

5º.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pudiera derivarse un perjuicio para la Empresa.-

6º.- Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los superiores.-

7º.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o daños graves a la Empresa.-

8º.- El abuso de autoridad por quien la ostente.-

9º.- La desobediencia continuada o persistente.-

10º.- El abandono del trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando de responsabilidad o cuando ello ocasionase evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.-

11º.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

12º.- El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

ANEXO CUARTO MEDIDAS DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo, en los términos establecidos en los artículos 43 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas firmantes del presente acuerdo se comprometen igualmente a la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el que se establece que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Las medidas de igualdad que adopten las empresas podrán contemplar, entre

otras, las materias de la de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo establecidas en el apartado 2 del artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Las empresas tendrán que tomar Medidas Específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por todo ello, solicitamos a la Delegación Territorial a la cual nos dirigimos que tenga por subsanado el CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, PERÍODO DESDE PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL DIECIOCHO A TREINTA Y UNO DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECIOCHO (01/01/2018 a 31/12/2018), conforme a los términos establecidos en el presente escrito. Y no habiendo más asuntos que tratar se firman la presente acta y el texto del convenio subsanado por los asistentes en señal de ratificación. Firmas.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ALMADRABERA DE BARBATE, TARIFA Y TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ.-

Art. 1º. ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las Empresas Almadrabras de Barbate, Tarifa y para todos aquellos Centros de Trabajo que realicen dicha actividad en la Provincia de Cádiz.-

Art. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas cuya actividad sea la Industria Almadrabra.-

Art. 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo anterior.-

También se regirán por esta norma todas las Empresas dedicadas a la mencionada actividad. En cuanto a los trabajadores de Alta Dirección, se estará a lo dispuesto en los arts. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Adicional Segunda de la indicada Ley, así como al Real Decreto 1.382/85, de 1 de Agosto, que regula estas relaciones laborales especiales.-

Art. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de un año, entrando en vigor el día 1 de Enero de 2.018 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.018.-

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.-

En el caso de que no mediara denuncia por ninguna de las partes, se revisarán los conceptos económicos y salariales en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.-

Art. 5º.- LICENCIAS.- Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo tienen derecho a las siguientes licencias con sueldo:

A.- Por matrimonio, 15 días naturales.-

B.- Por enfermedad grave o fallecimiento, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos o hermanos, dos días, ampliables a cuatro días en caso de que tengan que desplazarse de su domicilio habitual

C.- Por enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos, un día, ampliable a dos en caso de que tenga que desplazarse de su domicilio habitual.-

D.- Por nacimiento de hijos, dos días, ampliables a cuatro días cuando el hecho se dé fuera del domicilio habitual.-

E.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.-

Art. 6º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral será de 37'5 horas semanales. Se pacta expresamente que la jornada será continuada, manteniéndose la tradicional costumbre de que el personal disponga de un cuarto de hora para el bocadillo.-

Art. 7º.- CONTRATO DE TRABAJO.- Las Empresas estarán obligadas a especificar en los contratos de trabajo, así como en las nóminas, la categoría profesional del trabajador.-

En los contratos se especificará de una forma clara qué tipo de contrato, duración del mismo y si el trabajador es fijo discontinuo, fijo de plantilla o trabajador interino.-

Las Empresas estarán obligadas a contratar a los trabajadores que tuvieron en la Temporada del año anterior. En los casos en que se tenga que cubrir una vacante, se pondrá en conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.-

Art. 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Las horas extraordinarias trabajadas de Lunes a Viernes se abonarán a razón de 12,09 Euros. Las horas extraordinarias trabajadas en Sábados, Domingos o Festivos, se abonarán a razón de 17,45 Euros.-

Art. 9º.- PLUS DE TRANSPORTE Y ASISTENCIA.- Los trabajadores percibirán en concepto de Plus de Transporte y Asistencia, la cantidad de 6,56 Euros por día trabajado. Si bien el referido plus se abonará también durante las vacaciones.

Art. 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Las pagas extraordinarias serán de 30 días cada una (Julio y Diciembre), a salario convenio, y el trabajador percibirá su importe en proporción a los días de duración del contrato o Temporada.-

Art. 11º.- INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- Los trabajadores que causen Baja durante el transcurso de la Temporada por causa de enfermedad percibirán, a partir del tercer día de la fecha de la Baja Médica Oficial, cada vez que ésta se produzca y hasta la fecha de su Alta, dentro de la duración del contrato o hasta la finalización de éste si persistiere su incapacidad, las cantidades íntegras que por los conceptos de salario base, Julio, Navidad, Vacaciones y Plus de Capturas le correspondan. Si la causa de la Baja obedeciera a Accidente de Trabajo, el trabajador percibirá esas cantidades desde el primer día.-

Art. 12º.- TRABAJO DE CAPACIDAD DISMINUIDA.- Las Empresas