

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: SECTOR DEL AMARRE Y DESAMARRE DE
BUQUES EN EL PUERTO BAHÍA DE ALGECIRAS**

Expediente: 11/01/0209/2025

Fecha: 18/08/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: EMILIO LUÍS SAMBUCETY MARTÍN

Código 11100034012016.

VISTA la comunicación presentada en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía en Cádiz,

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que con fecha 18-08-2025 tiene entrada a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, solicitud de inscripción y publicación por la responsable del SERCLA del Acuerdo de Mediación, en el expediente C/11/2025/481, suscrito el 19/06/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes D^a. Carmen Romero Matute, en representación de CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÁDIZ y D. Jaime de Castro García en representación de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE LA BAHÍA DE ALGECIRAS (AESBA) y D^a. Laura Mayo López guerrero y otros, como representantes de los trabajadores.

SEGUNDO.- Que la competencia de esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo, para la inscripción del precitado acuerdo, viene determinada por el R.D. 4043/1982, de 29 de Diciembre, por el que se acuerda el traspaso de funciones y servicios del Estado en materia de trabajo a la Comunidad Autónoma de Andalucía; el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio sobre reestructuración de Consejerías,

TERCERO.- Que constando en el expediente administrativo el precitado Acuerdo de Mediación, alcanzado en procedimiento ante la Comisión de Conciliación Mediación del SERCLA y que dicho acuerdo, logrado a través de la mediación, tiene la eficacia jurídica y tramitación de convenios colectivos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 90 del vigente Estatuto de los Trabajadores y acuerdo interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

Por todo lo expuesto,

RESUELVE

UNICO.- Proceder a la inscripción y publicación del Acuerdo de Mediación alcanzado en el SERCLA, en el expediente C/11/2025/481, suscrito el 19/06/2025 en el seno de este Sistema, siendo partes firmantes D^a. Carmen Romero Matute, en representación de CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÁDIZ y D. Jaime de Castro García en representación de la ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE LA BAHÍA DE ALGECIRAS (AESBA) y D^a. Laura Mayo López guerrero y otros, como representantes de los trabajadores.

Cádiz a 18 de agosto de 2025. El delegado territorial de la Delegación de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, Daniel Sánchez Román. Firmado.

**ACTA DE FINALIZACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO PREVIO GENERAL ANTE
LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN DEL SERCLA.**

En la sede Sercla de Algeciras a 30 de julio de 2025 en el Expediente número C/11/2025/481 promovido por D^a. Laura Mayo López Guerrero en representación de la Secretaría Comarcal de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC. CC.OO.) frente a la empresa frente a la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÁDIZ (CIF: B11800604) y la Asociación de Empresas de Servicios de la Bahía de Algeciras (AESBA), (CIF: G11246691) se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los siguientes miembros:

Presidencia:	D. Antonio Fermín Gil Sánchez
Secretario:	D. Emilio L. Sambucety Martín
Vocalía:	D. Miguel Alberto Díaz Gil
Vocalía:	D. Jorge Berenjano Borrego

Antecedentes:

Con fecha 5 de julio de 2025 tienen entrada en la Oficina virtual de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (Nº Reg. Entrada: 202599908635412) escrito de inicio interponiendo el presente conflicto ante el SERCLA.

Con fecha 10/07/2025 se cursaron citaciones a las partes para celebrar sesión de mediación, quedando constancia en el expediente la recepción de las mismas y compareciendo en el día de hoy, las siguientes personas:

Por la parte promotora, D^a. Laura Mayo López Guerrero en representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., en virtud de apoderamiento electrónico para comparecer y actuar ante el Sercla, otorgado por D. José López Bravo, de fecha 14/04/2025.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto: D^a. Carmen Romero Matute en representación de la Confederación de Empresarios de Cádiz en virtud de poder otorgado ante el notario del Ilustre Colegio de Andalucía D. José Ramón Castro Reina de fecha 18/09/2014 con el número 1495 de su protocolo y D. Jaime de Castro García, en nombre y representación de la Asociación de Empresas

de Servicios de la Bahía de Algeciras (AESBA) en virtud de apoderamiento que consta en el registro electrónico de apoderamientos del Gobierno de España (apodera) de fecha 24/07/2025, con número de identificador 645962.

En representación de sector marítimo portuario de la FSMC-UGT Cádiz, como parte interesada, comparece D. José Manuel Acosta León, en virtud de Certificación emitida por D. Matías Agrafojo Martínez, en su condición de secretario general de la Federación de servicios, movilidad y consumo de la Unión General de Trabajadores de Cádiz de fecha 25/07/2025.

Las partes se reconocen capacidad y representación suficiente para el presente acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación y ratificada ante la Comisión: Actualización de las tablas salariales para el año 2025, del Convenio del Sector del Amarre y Desamarre de Buques en el Puerto Bahía de Algeciras, una vez conocido el IPC de 2024

El presente acto comienza a las 10:00 horas finalizando a las 10:30 horas. Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, las partes exponen a los miembros de la CCM sus respectivas posturas y, finalmente, tras varias intervenciones alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez conocido el IPC del año 2024 (2,8%) se actualizan las tablas salariales para el año 2025 según recoge el artículo 7 (Cláusula de revisión salarial). En todo caso, y con independencia de la fecha de publicación, serán aplicadas con carácter retroactivo al 1 de enero de 2025.

SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	BRUTO MES
1.477,65 €	752,00 €	2.229,65 €
1.477,65 €	161,00 €	1.638,65 €

A la vista de los acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento CON AVENENCIA.

El secretario de la Comisión de Mediación, lee el contenido del acuerdo manifestando las partes su conformidad.

Fdo.: D^a. Laura Mayo López Guerrero. Fdo.: D^a. Carmen Romero Matute. Fdo.: D. Jaime de Castro García Fdo.: D. José Manuel Acosta León

CERTIFICACIÓN:

D. Emilio L. Sambucety Martín, como secretario de la Comisión de Conciliación-Mediación y funcionario del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, doy fe de todo lo practicado, emitiéndose la presente acta a 30 de julio de 2025 y firmándose por todas las partes. De la presente acta se entregan copias a las partes.

Firmado.

Nº 132.079

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ S.A.**

Expediente: 11/01/0199/2025

Fecha: 15/08/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: PATRICIA GÓMEZ SÁNCHEZ

Código 11002712011997

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. (2025-2028), presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 07-08-2025, 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 DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. (2025-2028), 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 15 de agosto de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMÁN. Firmado.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE
CÁDIZ, S.A. 2025-2028****TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN****ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.-**

El presente Convenio afecta a todo el personal de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. 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 2025, finalizando el 31 de diciembre del año 2028. Su duración es pues, de 4 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 presentación 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 el grupo 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.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.-**

1. Las personas que presten su actividad en la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A., serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las personas trabajadoras. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

El encuadramiento de la plantilla de personal de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. dentro de la estructura de clasificación profesional establecida en el presente convenio, y por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Conocimientos y experiencia:** para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Iniciativa:** para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía:** para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) **Responsabilidad:** para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) **Mando:** para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) **Complejidad:** para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) **Titulación:** para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 8 BIS.- GRUPOS PROFESIONALES.-

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) **Grupo profesional:** agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) **Áreas funcionales y especialidades:** la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1) **Técnica:** incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente. En atención del nivel de funciones y tareas se diferencia entre:

· **Superior:** incluye las de más alta cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

· **Media:** Incluye las de alta-media cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante titulación universitaria de primer ciclo, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

· **Auxiliar:** Incluye las de media cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante titulación de bachiller superior, ciclos formativos de grado superior, formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

2) **Administrativa:** incluye funciones, tareas y cometidos de carácter administrativo relativos a las diversas áreas de la empresa, y en general las específicas de puestos informatizados o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar las tareas productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas. Requiere, en función del grupo profesional del que se trate, de la titulación de bachiller superior, formación profesional de primer grado o segundo grado, o ciclos formativos equivalentes, graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria, bachiller elemental o equivalente, complementada con formación específica para el puesto de trabajo.

3) **Operaria:** Incluye las funciones y tareas y cometidos relacionados con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras actividades auxiliares, o de carácter manual, y todo ello sin perjuicio de que puedan realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación. Requiere, en función del grupo profesional del que se trate, de la titulación de bachiller superior, formación profesional de primer grado o segundo grado, o ciclos formativos equivalentes, o certificados de profesionalidad equivalentes, graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria, certificado de escolaridad o equivalentes, complementada con formación específica del puesto de trabajo.

c) **Especialidad:** la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional, atendiendo a la prevalencia de sus funciones.

4. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Grupo profesional 1:

1. **Criterios Generales:** Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión.

2. **Formación:** Certificado de escolaridad o equivalente, complementada con una experiencia acreditada y formación específica en el desempeño del puesto de trabajo. En atención del concreto puesto de trabajo, la formación podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Ayudante/a, Auxiliar Administrativo/a.

Grupo profesional 2:

1. **Criterios Generales:** Tareas que consisten en la ejecución de operaciones con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. En el área operaria incluye aquellas funciones de mediana complejidad cuyo eficaz desempeño requiere de conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o el dominio de una de las mismas.

2. **Formación:** Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), formación profesional de primer grado o ciclos formativos equivalentes, o certificados de profesionalidad equivalentes, complementada con la suficiente experiencia

profesional acreditada en el puesto de trabajo. En atención del puesto de trabajo podrá restringirse la formación requerida a una determinada titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Oficial 2ª Administrativo/a, Oficial nivel B.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: Funciones que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones, requieran de cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. En el área operaria incluye aquellas funciones de mediana complejidad cuyo eficaz desempeño requiere de un gran conocimiento, dominio y destreza dentro de las diferentes especialidades, pudiendo incluir la supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

3. Formación: Bachiller superior, formación profesional de segundo grado, o ciclos formativos equivalentes, o certificados de profesionalidad equivalentes, complementada con una acreditada y amplia experiencia profesional en el puesto. En atención del puesto de trabajo podrá restringirse la formación requerida a una determinada titulación.

4. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Oficial 1ª Administrativo/a, Oficial nivel A, Delineante.

Grupo profesional 4:

1. Criterios Generales: Funciones que integran gestión de procesos, procedimiento y tareas de naturaleza homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y pueden suponer la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. En el área operaria incluye aquellas funciones de elevada complejidad cuyo eficaz desempeño requiere de los máximos conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades y excepcional dominio de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional, pudiendo incluir la supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores/as.

3. Formación: Bachiller superior, formación profesional de segundo grado o de ciclo superior, complementada con una gran y dilatada experiencia profesional en el puesto debidamente acreditada. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

4. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Encargado/a de Sección, Encargado/a de Servicio, Capataz-Montador/a.

Grupo profesional 5:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un medio grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas medianamente complejas de carácter intelectual, técnico, o de interrelación humana. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Delineante-Proyectista, Subjefe/a de Sección, Subjefe/a de Servicio.

Grupo profesional 6:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un medio grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas de carácter intelectual, técnico, o de interrelación humana. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: jefe/a de Sección B, jefe/a de Servicio B.

Grupo profesional 7:

1. Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual, técnico, o de interrelación humana. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo, complementada con una suficiente y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: jefe/a de Sección A, jefe/a de Servicio A.

Grupo profesional 8:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos operativos definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre un área funcional. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación universitaria media (diplomado/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico) o de primer ciclo, complementada con una dilatada y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Técnico Superior Segunda.

Grupo profesional 9:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen funciones que comporta la total responsabilidad por la gestión de una o varias áreas funcionales a

partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación universitaria superior de segundo o tercer ciclo, complementada con una dilatada y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Técnico Superior Primera. Grupo profesional 10:

1. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas y heterogéneas de máxima responsabilidad que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y el más alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen funciones que comporta la total responsabilidad por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación universitaria superior de segundo o tercer ciclo, complementada con una dilatada y acreditada experiencia profesional, y formación específica para el puesto de trabajo. En función del puesto de trabajo la formación exigida podrá restringirse a una concreta titulación.

3. Se incluyen dentro de este grupo profesional: Técnico Superior Especial. De manera transitoria, y para las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del convenio 2021-2024 (suscrito en el mes de julio 2022) se encontrasen incluidos/as en un determinado grupo profesional y no dispusiesen de la titulación que se requiere en el mismo, no les será exigida la misma para permanecer en el dicho grupo profesional. Del mismo modo, aquellas personas trabajadoras en alta en la empresa en el mes de julio de 2022, y siempre que acrediten disponer de las aptitudes técnicas y profesionales necesarias, no les será requerida la titulación específica en caso de ascenso a un grupo de nivel superior, excluyendo los comprendidos en los niveles 8 a 10.

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 de duración determinada por circunstancias de la producción.

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 la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A., 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: grupos profesionales 5 a 10, 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 grupos profesionales 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 la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. 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 medio del Servicio Andaluz de Empleo.
- Procesos selectivos directamente realizados por la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A.

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

Como regla general el sistema de promoción interna de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. 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 este Convenio. Los procedimientos para la realización de las pruebas serán siempre acordes con los artículos 10 y 12 de este 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 incluido en el grupo profesional 1, 2 y 3, si transcurridos 10 años desde su ingreso no hubiesen ascendido por el sistema de promoción interna, tendrán derecho, por una sola vez, a promocionar al grupo profesional inmediato superior.

Para aquellas personas trabajadoras 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 la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A., así como por los sistemas de libre designación, se les reconocerá, por una sola vez, el derecho a la consolidación del grupo profesional inmediato superior de la escala correspondiente, siempre que:

a) Para todo el personal de los grupos profesionales 4 a 5, 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. Esta regla será aplicable al personal que promocione del grupo 5 al grupo 6.

b) Para todo el personal de los grupos profesionales 6 a 10, 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 del nuevo grupo profesional conllevará percibir tanto el sueldo base del nuevo grupo como el complemento del puesto de trabajo.

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 del grupo profesional inmediato superior. Aquellos importes que no sean absorbidos o compensados con las 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 en materia de igualdad, 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 el correspondiente dossier con la documentación acreditativa de los requisitos establecidos y criterios tenidos en cuenta, 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. La Presidencia del Tribunal recaerá en la persona que ostente la Dirección Gerencia de la empresa o persona en la que ésta 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 bien a una empresa externa de selección de personal, bien 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 profesionales 6 a 10.
- Tres meses para los grupos profesionales 1 a 5.

ARTÍCULO 14.- SUSTITUCIONES.-

En casos excepcionales y por los periodos y supuestos que a continuación se indican, la empresa podrá encomendar a un/a trabajador/a la realización de trabajos de un grupo profesional superior al que éste posea. En estos casos se remunerará al mismo, mientras dure dicha situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada (sueldo y complemento de puesto de trabajo).

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 cuidará de la formación profesional y técnica de las personas trabajadoras, directamente o bien 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 otra 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 descansos, a razón de una hora de descanso por una hora de asistencia efectiva que podrán ser acumulables.

Las horas de teleformación cuando se traten de cursos obligatorios y realizados fuera de la jornada laboral serán compensadas a razón de una hora de descanso por cada 20 horas de teleformación, estableciéndose un máximo de 150 horas lectivas por curso, lo que supone una jornada de trabajo.

Así mismo, se procurará en la medida de lo posible que entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la formación presencial existan dos horas de diferencia. También resultará aplicable al caso en el que la formación presencial sea impartida en horario de mañana y la jornada laboral esté establecida en turno de tarde. Si por cualquier motivo no fuera posible que diste un intervalo de al menos dos horas, el trabajador tendrá derecho al pago de una dieta por importe de 15,00 € debiendo el trabajador realizar el marcaje a la entrada y a la salida de la formación, y aportar el justificante de la comida, con independencia del importe de ésta.

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.-

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.

Con carácter general la jornada ordinaria de trabajo a se desarrollará de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas para la jornada de mañana, y de 14:45 a 21:45 horas para el personal que trabaje en jornada de tarde, salvo en los períodos que a continuación se detallan en los cuales la jornada será de 8:00 a 14:00 horas para la jornada de mañana, y de 13:45 a 19:45 horas para la jornada de tarde:

- Del 1 de junio al 30 de septiembre.
- Durante las festividades de Carnaval, Semana Santa, y para las semanas del 25 y del 31 de diciembre.

Para el personal y los puestos de trabajo que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuvieran flexibilidad en su jornada diaria conforme se dispone en el reglamento interno de jornada y horario flexible, se mantendrá un intervalo de horario flexible en la entrada de 7:30 a 8:30 horas y de 14:30 a 15:30 horas en la salida en periodo de jornada ordinaria. En periodos de jornada reducida se establece un intervalo de entrada de 08:00 a 08:30 y de 14:00 a 14:30 a la salida. Esta flexibilidad podrá aplicarse siempre que quede garantizada la adecuada atención de la actividad en los diferentes departamentos y áreas de la empresa.

La flexibilidad requerirá en todo caso una presencia obligatoria diaria y continuada entre las 8:30 y 14:30 horas en periodos de jornada ordinaria, y entre las 08:30 y 14:00 horas en periodos de jornada reducida. La jornada correspondiente a la franja de horario variable deberá realizarse en uno de los intervalos bien de entrada o de salida flexible del día en que se disfruta de la flexibilidad horaria. El Reglamento interno de jornada y horario flexible regulará de modo detallado esta materia de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo.

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.

Toda persona trabajadora que haya cumplido los 60 años de edad y cuente con al menos 29 años de servicio en la empresa disfrutará de una reducción en su jornada laboral diaria de una hora durante los periodos de jornada ordinaria, quedando excluidos de esta reducción los periodos en los que se realice jornada reducida (del 1 de junio al 30 de septiembre, festividades de Carnaval, Semana Santa, y para las semanas del 25 y del 31 de diciembre). En este sentido la persona trabajadora podrá optar antes de iniciar el uso de este derecho entre: 1) acumular en jornadas completas la reducción diaria de una hora para su disfrute en fechas inmediatamente anteriores a su jubilación, o bien 2) disfrutar de la reducción horaria diariamente. Antes de hacerse efectivo dicho derecho la persona trabajadora comunicará a la empresa la forma en que desea disfrutar de esta reducción, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente párrafo.

La opción de la persona trabajadora para el uso de este derecho de reducción quedará en todo caso supeditada a que se garantice la adecuada atención de la actividad en los diferentes departamentos y áreas de la empresa, por lo que en los supuestos en los que a determinación de la empresa no se cumpla con dicho requisito la persona trabajadora sólo podrá optar por acumular dichas horas diarias de reducción a los efectos de disfrutarlas en jornadas completas en fechas inmediatamente anteriores a su jubilación.

Además de los días establecidos en el calendario laboral oficial, tendrán la consideración de festivos a los efectos de este Convenio los siguientes días: el último viernes del mes de mayo (día de la Patrona), 24 y 31 de diciembre.

ARTÍCULO 19.- GUARDIAS.-

Para el personal operario sujeto a guardias de sábados, domingos y festivos, su jornada presencial en dichas guardias será de 7 horas.

Estas guardias serán preferentemente para averías, avisos, fugas y controles de redes. Los trabajos programados como cambio de válvulas, reparación de averías antiguas (salvo para casos de urgencias), se realizarán en jornada habitual de lunes a viernes.

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 y demás normativa laboral aplicable:

Guardia de sábados o de festivos.- En estos casos, el trabajador podrá ejercitar una de las opciones siguientes:

a) Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre la partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del salario/día, siendo el salario/día:

- Sueldo base
- Antigüedad
- Premio vinculación
- Plus convenio
- Complemento personal
- Complemento turnicidad
- Conducción
- Puesto de trabajo

b) No descansar, en cuyo caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente al 140% del salario/día con los conceptos indicados en el apartado anterior.

Guardia de domingos.- La guardia del domingo se compensará mediante descanso del día laboral siguiente a la realización de la guardia, y compensación económica equivalente al 40% del salario/día en la misma forma que se determina en el apartado a) para las guardias de sábados y festivos.

El personal operario en situación de guardia los días 24, 25 o 31 de diciembre, 1 o 6 de enero, y día de la patrona, percibirá una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €) adicionales por cada uno de los días indicados en situación de guardia.

El resto del personal técnico o administrativo que por necesidades de servicios tuviese que acudir a trabajar a la empresa hasta las 15:00 horas los días 24, 25 o 31 de diciembre, día de la patrona, 1 o 6 de enero, percibirá por cada uno de los días indicados que acuda a trabajar 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 laborables. Se ampliará hasta un máximo de 5 días laborales adicionales, haciendo un total máximo de 27 días laborables, a razón de un día laborable adicional por cada año de antigüedad a partir de los 21 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.

La persona trabajadora y la 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 este artículo, excepto para las altas que se produzcan posterior a la fecha establecida, que deberán ser disfrutadas de manera inmediata a su incorporación.

En caso de discrepancia con la fecha de las vacaciones tendrán preferencia las personas trabajadoras con mayor antigüedad en el servicio al que pertenecen, 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.-

La persona trabajadora, 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) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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.

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) Un día por traslado del domicilio habitual si coincide en día laborable.
- e) Un día por examen final en Centros Oficiales, siempre que el examen final tenga lugar dentro del horario de la jornada laboral de la persona trabajadora.
- f) Un día por boda de hijo, si coincide con día laborable.
- g) Una hora de reducción en la jornada diaria, por lactancia de hijo, hasta cumplido un año de nacimiento, que la persona 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 conforme disponga la legislación vigente.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Las que correspondan para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- j) 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 locales, 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.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año debiendo de comunicar a la empresa la situación lo antes posible y aportar la

documentación que justifique la urgencia y la necesidad de requerir la presencia inmediata de la persona trabajadora (certificados médicos, informes policiales, o cualquier otro documento que respalde la gravedad de la situación).

l) El resto de licencias retribuidas reconocidas por la normativa vigente y no contempladas en el presente artículo se regularán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A., especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ARTÍCULO 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. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pero no del puesto concreto, dependiendo 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.

- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá de ser convocada la persona trabajadora por la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A.

- Para lo no previsto en este 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.-

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora y empresa lo acuerdan. No obstante lo anterior, el acuerdo podrá tener una duración menor siempre que la persona trabajadora acredite ante la empresa la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a la reducción antes de que trascurra el periodo mínimo de un año establecido.

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

Para todos los supuestos de reducción recogidos en el presente artículo la persona trabajadora deberá de presentar una solicitud a la empresa con una anticipación de quince días naturales a la fecha en que tendrá efectos su petición.

TÍTULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS BÁSICOS.-

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 del grupo profesional de cada persona trabajadora según se relaciona en el Anexo I, 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 bienios y quinquenios que la persona trabajadora permanezca vinculado a la empresa. Su valor consiste en el 5% del Sueldo base por cada bienio y quinquenio. Se devengarán dos bienios 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, la persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 en la cuantía anual que se fija en el anexo I 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 de la persona trabajadora. Para el cálculo de cada una de las pagas extraordinarias se utilizará el salario base y antigüedad percibido por la persona trabajadora en cada uno de los seis meses que conforman cada periodo de devengo. Dichas pagas serán abonadas juntamente con la nómina 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 paga extra de Julio, y el segundo semestre para la paga extra 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 persona trabajadora en 12 mensualidades ordinarias.

26.6.- COMPLEMENTO PERSONAL.-

Retribuye el compromiso de los trabajadores de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. en la constante especialización y puesta al día, mejorando su formación técnica y práctica. Su importe se establece en la cuantía mensual que figura en el anexo I del presente convenio para todas las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTOS SALARIALES-EXTRASALARIALES.-

Además de los conceptos básicos, toda persona trabajadora 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 anual que se fija en el anexo I del presente convenio 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 y particulares características de cada puesto de trabajo, sin carácter limitativo: jornada laboral, horario, especial dedicación, y funciones que sean clasificadas como penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres y no exista posibilidad de reducir la incidencia de tales circunstancias, aun 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 2018-2020 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 convenio 2018-2020. 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, así como de la regularización del CPT del personal de saneamiento y bombeo en el año 2022.

27.5.- OTROS COMPLEMENTOS NO PENSIONABLES.-

Es un concepto a extinguir derivado de la regularización del concepto trabajos especiales, y regulado en la disposición transitoria primera apartado segundo desde el convenio colectivo 2018-2020.

27.6.- QUEBRANTO Y TRASLADO DE EFECTIVO.-

El plus de quebranto, así como el de traslado de efectivo tienen carácter extrasalarial de manera que sólo serán abonados cuando la persona trabajadora acuda al puesto de trabajo y desempeñe las tareas de caja con manejo de efectivo, o bien el traslado de efectivo desde la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. a la entidad financiera.

Se establece el importe mensual que figura en el anexo I del presente convenio en concepto de "quebranto" 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.

Adicionalmente, y cuando sea necesario el traslado y custodia del dinero efectivo desde la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A. a la entidad bancaria, se abonará el concepto "traslado de efectivo", cuyo importe mensual se establece en el anexo I del presente convenio, que se prorrateará y abonará en función de los días que de manera efectiva la persona trabajadora hubiese realizado el traslado del efectivo.

27.7.- 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.

Su importe mensual tanto para conductores habituales de vehículos que precisen carné clase "B", como para conductores habituales de vehículos que precisen carné clase "C" o "D" se dispone en el anexo I del presente convenio.

27.8.- INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTO EN VEHÍCULO PROPIO.-

La persona trabajadora 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.

27.9.- DISPONIBILIDAD.-

Retribuye la disponibilidad de la persona trabajadora 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:

- Personal operativo: El complemento tiene carácter diario y se abonará a razón del importe que se establece en el anexo I del presente convenio siempre que la persona trabajadora se encuentre ese día sujeto a disponibilidad.
- El resto de puestos que requieran disponibilidad, serán acordados por mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, y percibirán la cuantía mensual que se especifica en el anexo I del presente convenio.
- Se establece una disponibilidad mensual en el importe que se especifica en el anexo I del presente convenio para las Jefaturas de servicio A de las explotaciones de abastecimiento y saneamiento, que podrá hacerse extensiva a otras Jefaturas de Servicio y Subjefaturas de Servicio pertenecientes a la explotación de abastecimiento.

27.10.- PLUS DE LLAMADA.-

La persona trabajadora que fuese requerida 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.

27.11.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.-

El complemento de turnicidad corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de doble turno (mañana-tarde). El complemento de turnicidad se abonará a razón de la cantidad mensual que se especifica en el anexo I del presente convenio.

Para el percibo de este complemento será requisito necesario que de manera efectiva el trabajador se encuentre sujeto a turnicidad y realice los correspondientes turnos de mañana y tarde de manera habitual, con independencia de cualquier otro motivo o circunstancia.

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 completo.

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 en al menos dos horas, entendiéndose por prolongación aquella situación en la que por necesidades del servicio implica continuar en el puesto de trabajo una vez finalizada la jornada laboral, incluyendo además para el turno de tarde el supuesto de iniciar la jornada al menos dos horas antes, percibirá en concepto de dieta 15,00 €/ por cada almuerzo y/o cena.

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 ninguna persona trabajadora más de las que ya lo perciben a la fecha de la firma del presente convenio. Este plus de transporte, atendiendo a su carácter extrasalarial, no se abonará durante el periodo vacacional, ni en aquellos otros periodos en los que la persona trabajadora no acuda a su puesto de trabajo por cualquier motivo o circunstancia.

ARTÍCULO 30.- PREMIO DE FIDELIDAD.-

Todas las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras 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 el antepenúltimo día hábil de cada mes, entendiéndose por tal la fecha en la que la empresa realiza la transferencia bancaria. La persona trabajadora podrá solicitar un anticipo mensual de 300 o 600 €. La opción elegida por la persona trabajadora a principios de año no será modificable, y se mantendrá durante el año en curso, siendo 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 Y DE ELECTRICIDAD –éste último sólo para el personal laboral de los extintos SMAES que tienen reconocido el derecho.-

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

- 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 este derecho conforme a lo establecido en el punto 2 de este artículo.
- 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 34,68 euros/mes. Dicha cantidad será revisada mientras la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora por jubilación, invalidez o fallecimiento, y como compensación definitiva por este concepto, abonará a la persona trabajadora, 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 la edad legal ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, a las mensualidades anteriormente indicadas, esto es 180, se le añadirá la diferencia de mensualidades entre la edad de la persona trabajadora en el momento del hecho causante y la edad legal ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, con un límite máximo de 24 mensualidades. Del mismo modo, y para los supuestos en los que la persona trabajadora se jubile una vez superada la edad legal ordinaria de jubilación que en su caso corresponda, se deducirán de las 180 mensualidades la diferencia entre la edad de legal ordinaria 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, se tendrán en cuenta los meses enteros, depreciándose las fracciones inferiores.
- 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 este 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 de la persona 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, por lo que una vez que se dé alguna de estas dos circunstancias el jubilado/a o su viuda/a tampoco tendrá derecho a la liquidación conforme se dispone en el apartado 2 del presente artículo.

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 la Empresa Municipal de Agua 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 los 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 de la persona trabajadora.

Si la contratación de cualquiera de estos servicios (agua y/o electricidad) se debe a un cambio de entidad suministradora será la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. quien determinará si procede o no la concesión de este beneficio.

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

Todo/a trabajador/a con derecho otorgado por los extintos SMAES relativo a que le sean abonados los recibos del suministro eléctrico podrá voluntariamente liquidar su derecho a la finalización de su relación laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. (por jubilación o bien por incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta, o gran invalidez) a razón de 1.200 €/año a partir de la firma del presente convenio, debiendo con ello liquidar también necesariamente el derecho a la compensación por consumo de agua.

Con carácter general, y a efectos de la liquidación del derecho, su cálculo se realizará multiplicando por quince (15) anualidades el importe anual establecido en el párrafo anterior, para lo que se tendrá en cuenta la fecha en que se produce la extinción de la relación laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A.

El número de anualidades aplicables a efectos del calcular la liquidación del derecho se incrementará de manera proporcional, y hasta llegar a un máximo de diecisiete (17) anualidades, en los supuestos en los que la persona trabajadora se jubile anticipadamente (hasta dos años antes de la edad ordinaria de jubilación que legalmente le corresponda), o bien sea declarada en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta o de gran invalidez. Para calcular el incremento de anualidades hasta llegar al máximo de diecisiete (17) se tendrá en cuenta la fecha de la extinción laboral y el número de años/meses que distan hasta la fecha en la que la persona trabajadora se hubiese jubilado de forma ordinaria.

Del mismo modo, y para aquellas personas trabajadoras que atrasen su edad de jubilación más allá de la edad ordinaria que legalmente le corresponda, el número de quince (15) anualidades se verá reducida de manera proporcional en función del tiempo en se exceda de la edad ordinaria en jubilarse.

ARTÍCULO 33.- PARTICULARIDADES DEL PERSONAL TEMPORAL.-

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

- Los que se encuadran dentro del artículo 32 (compensación por consumo de agua).
- Los que se encuadran dentro del artículo 35 (Prestaciones Sociales), siendo en este caso las excepciones las que a continuación se indican: ayudas por hijos/as con discapacidades 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 de la persona trabajadora, 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.- PRESTACIONES SOCIALES.-

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

- A) Las personas trabajadoras y pensionistas que tengan hijos/as con discapacidades físicas o psíquicas a su cargo y que estén así calificados por la Autoridad Administrativa competente, percibirán por cada uno de ellos/as la cantidad de 200 € mensuales. En caso de fallecimiento del beneficiario se mantendrá la ayuda a favor del huérfano/a. Este importe sólo será abonado a una de las dos personas progenitoras, o adoptantes, si ambas fuesen personas trabajadoras de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A.
- B) Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio percibirán las siguientes ayudas anuales por estudios de sus hijos/as y hasta la edad máxima de 25 años:

	€/Hijo/a
- Desde Primer Ciclo de Educación Infantil y hasta Estudios de Secundaria 1º Ciclo:	360,00 €
- Estudios Secundaria 2º Ciclo, Bachillerato 1º y 2º y FP o similar:	410,00 €
- Estudios Universitarios, donde también se incluyen: Master Oficial propio de la Universidad, estudios de "Experto Universitario" y "Especialista Universitario":	510,00 €

Para los supuestos de ayudas por hijos/as que cursan educación de carácter obligatorio las ayudas serán abonadas en la nómina del mes de septiembre, siempre que la persona trabajadora haya cursado antes del 20 de septiembre del año en curso la correspondiente solicitud.

En los casos en que estas ayudas no correspondan a estudios de enseñanza obligatoria, la persona trabajadora para percibir la ayuda deberá cursar previamente la solicitud, a la que adjuntará documento acreditativo de la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente, estableciendo como fecha límite el 20 de noviembre, siendo las ayudas abonadas hasta la nómina del mes de noviembre del año en curso.

Los importes que figuran en el presente apartado sólo serán abonados a una de los dos personas progenitoras o adoptantes, si ambas fuesen personas trabajadoras de la Empresa Municipal de Aguas de Cádiz, S.A.

En casos extraordinarios, la Comisión Paritaria decidirá.

C) Toda persona trabajadora percibirá la cantidad de 400,00 € por cada hijo/a nacido/a o adoptado/a. Este derecho será ejercido, alternativamente, por una de las personas progenitoras o adoptantes, si ambas fuesen personas trabajadoras de la Empresa Municipal 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 III.

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 la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A., 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:	2.000,00 €.
- MUERTE POR ACCIDENTE:	24.000,00 €.
- MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN:	36.000,00 €.

F) Toda persona trabajadora 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 sus retribuciones mensuales, excluyendo las horas extraordinarias, guardias, disponibilidad diaria, plus de transporte, plus de quebranto y traslado de efectivo. En los supuestos de permiso por nacimiento (maternidad/paternidad del art. 48.4 ET) la empresa complementará la diferencia existente entre la prestación que la Seguridad Social abona por estas contingencias y el 100% de sus retribuciones mensuales, excluidos los conceptos de guardias, horas extras, disponibilidad diaria, plus de transporte, plus de quebranto y traslado de efectivo.

La Comisión Paritaria definida en el Artículo 3 del presente Convenio, se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en cuyo caso deberá de convocarse reunión en el término de una semana, y en todo caso al menos una vez al año, 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/as concretos/as. 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 20 y 21 del presente convenio.

G) Se establece, con carácter general para todas las personas trabajadoras, una ayuda de estudios oficiales, entendiendo por tales las enseñanzas oficiales incluidas en los correspondientes planes de estudios aprobados por las autoridades competentes en materia educativa, 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:

1. La adecuación de los estudios a las actividades propias de la Empresa o departamento en el que desempeña su actividad.
2. Comunicar a la empresa su intención de solicitar la ayuda para cursar los estudios en que se produce la matriculación.

3. Superar, como mínimo, el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado a lo largo de dicho año académico, lo cual deberá de ser acreditado por la persona trabajadora por medio del correspondiente certificado oficial emitido por el centro educativo en el momento de solicitar formalmente la ayuda a la empresa.

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 persona trabajadora, y siempre que la compañía aseguradora la admita.

Las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente tendrán derecho a que se les liquiden las cuotas de la asistencia sanitaria (excluida la cuota de la segunda persona beneficiaria) desde el momento en que se produzca la extinción laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. y hasta la fecha en la que la persona trabajadora alcanzase la edad legal ordinaria de jubilación.

La liquidación se calculará atendiendo al valor nominal mensual de la cuota del seguro de asistencia médica en la fecha en la que se produce la extinción laboral por el número de meses que distan hasta la fecha en la que la persona trabajadora se hubiese jubilado de forma ordinaria, realizándose el abono de la cantidad resultante en un único pago.

Las personas trabajadoras que extingan su relación laboral con la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. por ser declaradas en situación de Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran Invalidez, tendrán derecho a que se les liquiden las cuotas de la asistencia sanitaria (excluida la cuota de la segunda persona beneficiaria), por el número de meses que distan hasta la fecha en la que la persona trabajadora se hubiese jubilado de forma ordinaria, con un máximo de 24 mensualidades, realizándose el abono de la cantidad resultante en un único pago.

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 de seguridad, 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, y deberán de cumplir con las especificaciones técnicas referidas a ropa homologada de alta visibilidad en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere.

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 el Comité de Seguridad y Salud Laboral 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 entregadas antes del 31 de mayo.

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, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, y demás normativa concordante, y los Reglamentos que la desarrollen, así como los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores; siendo necesaria la colaboración de todas las personas trabajadoras 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 constituir y mantener un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido a la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá carácter paritario, y estará integrado por cuatro personas, dos de ellas designadas por la representación empresarial, y otras dos por el Comité de Empresa que serán a su vez delegados de prevención. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se renovará con carácter general cada cuatro años coincidiendo con las elecciones a representantes de los trabajadores, y sin perjuicio de que se mantengan en el cargo las mismas personas. De entre sus miembros, se designará a la persona que durante el cargo actuará como presidente.

Al margen de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá designarse a una persona que actúe en calidad de secretario/a durante las reuniones, no disponiendo ni voz ni voto en los asuntos a tratar en las mismas.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá como misión esencial fomentar y velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en la empresa, debiendo de reunirse al menos cada tres meses.

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, la persona trabajadora 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, las personas que ostenten el cargo de delegados de Personal, son los órganos representativos y colegiados del conjunto de las personas trabajadoras 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 grupos profesionales.

2.8) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores/as.

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 representados 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/as.

4) Serán funciones del Comité de Empresa, además de las derivadas de la representación del conjunto de las personas trabajadoras 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/as.

6) Serán considerados desplazamientos, como Comisión de Servicio los que realicen los representantes legales de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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/a 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) Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores/as 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) Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio y que están afiliadas a una Central Sindical legalmente establecida, tendrán derecho a constituirse en secciones sindicales de Empresa, en representación de los intereses de sus afiliados/as.

2) Las secciones sindicales podrán difundir en los Centros de trabajo publicaciones, convocatorias o avisos de interés para sus afiliados/as, 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/as.

3) Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a que la Empresa les descuente en su recibo de salario la cuota de la Central Sindical a la que están afiliadas, 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 quién no sea acreedor de él.

ARTÍCULO 47.- ACTOS DIGNOS DE PREMIOS.-

Los actos realizados por la persona trabajadora y que puedan considerarse dignos de premios, serán los siguientes:

- Actos meritorios.
- Espíritu de Servicio.

- Afán de superación profesional.
- Actos meritorios: Son aquéllos 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 la persona trabajadora 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.

- Espiritu de servicio: Consiste en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de las facultades del interesado/a, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y de sus compañeros/as 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/as 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/as Jefes/as o compañeros/as de trabajo a través del Comité de Empresa.

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

Todos los premios deberán constar en el expediente del interesado/a y se computarán para ascensos.

ARTÍCULO 50.- APLICACIÓN DE LOS PREMIOS.-

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

Cuando 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 personas trabajadoras.

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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, aun 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 ajenos 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/a compañero/a, 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, cualesquiera 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 quebranto 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 la persona trabajadora, para sus compañeros/as 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 o toxicomanía, 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 inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, como no usar o usar inadecuadamente los medios y equipos de seguridad facilitados por la empresa, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceras personas, así como el incumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y de las instrucciones internas de la empresa en materia de seguridad informática o del código ético de conducta que se incluye en el plan de medidas antifraude de la Empresa Municipal de Agua de Cádiz, S.A. En caso de que estos incumplimientos generen un riesgo grave o se produjera perjuicio alguno, la falta se considerará como «muy grave».

o) La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas.

p) 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 faltas 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 de su autoría y, en todo caso, las de duración superior a 6 años dictadas por la autoridad judicial.

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

g) Prestar los servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

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 clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

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) Originar riñas y disputas con los compañeros/as de trabajo o clientes.

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

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

q) 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.-

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio colectivo. 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 de hasta 2 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 16 a 60 días; inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para promocionar 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/a.

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 una persona Instructora, notificándose a la persona trabajadora expedientada. En ningún caso la persona Instructora podrá ser la persona que denuncie la falta. El nombramiento de la persona instructora deberá recaer en personas trabajadoras clasificadas profesionalmente en categoría superior a la persona expedientada.

3) La persona instructora está facultada para realizar las prácticas de cuantías pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos que motivan el expediente. A la vista de las actuaciones practicadas, la persona instructora pasará a la persona expedientada un pliego de cargo en el que se reseñará con precisión lo que contra ella aparezca, a tenor de las actuaciones practicadas.

4) La persona expedientada 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, la persona instructora admitirá y aprobará la práctica de cuantías pruebas estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6) Antes de darlo por concluido, la persona instructora 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, la persona instructora 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 a la persona interesada por escrito.

9) En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga.

ARTÍCULO 54.- NOTIFICACIÓN.-

Las notificaciones que se realicen durante la tramitación del expediente sancionador se efectuarán por escrito y 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 la Empresa Municipal 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 de hecho 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, y demás normativa aplicable en materia de igualdad efectiva por razón de sexo resultará aplicable el protocolo por acoso sexual y moral y el Plan de Igualdad suscritos por Empresa y Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-

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

2. Tras la publicación en el BOE con fecha de 2 de julio de 2025 de la Orden PJC/681/2025, de 1 de julio, los importes que figuran en el presente Convenio Colectivo de los conceptos que a continuación se relacionan son definitivos y se encuentran actualizados para el año 2024.

- Sueldo base.
- Paga Extra.
- Antigüedad.
- Premio de Vinculación.
- Plus Convenio.
- Complemento personal.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Plus Extrasalarial.
- Otros complementos.
- Complemento por trabajos directivos.
- Quebranto.
- Complemento de traslado de efectivo.
- Conducción.
- Disponibilidad (*La disponibilidad del art. 27.9 c) se encuentra actualizada también para el año 2025).
- Plus de Turmicidad.

Para el año 2025 el incremento que resulte aplicable a los conceptos anteriormente relacionados quedará supeditado al porcentaje que se acuerde y apruebe en materia de incrementos para el personal del sector público en la LPGE, u otra norma en la que así se determine, no resultando aplicable dicho incremento hasta el momento en que la norma así lo determine, con los efectos que la misma disponga, previa publicación en el BOE.

A partir del año 2026 los importes de los conceptos relacionados en este apartado se actualizarán para cada año de vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo, así como en caso de prórroga para sucesivos ejercicios, en el porcentaje o en la cantidad que al efecto se apruebe y disponga la LPGE u otra normativa que resulte aplicable a los empleados del sector público para dichas anualidades.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente punto 2, y para el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se modifique la legislación en virtud de la cual los incrementos salariales de los empleados de empresas con más de un 51% de capital social público dejasen de estar sometidos a las limitaciones de incremento salarial dispuestas por las correspondientes leyes de presupuestos, Empresa y Comité acuerdan para el caso de que se diese esta circunstancia que se pudiera negociar, aún estando vigente el convenio, los incrementos salariales aplicables a los conceptos recogidos en este apartado a partir de la anualidad en que ya no se apliquen las limitaciones al incremento salarial.

3. La cantidad recogida en el presente Convenio Colectivo y relativa al concepto de disponibilidad del artículo 27.9 c) se encuentra actualizada para la anualidad 2025, siendo dicho concepto devengable a partir de julio de 2025, mes de la firma del presente Convenio Colectivo, y sin que se genere ningún tipo de atrasos. Para el año 2026 y resto de años de vigencia del convenio dicho concepto se actualizará conforme a lo dispuesto en el punto 2 de esta disposición adicional.

4. El resto de conceptos incluidos en el presente Convenio Colectivo que no figuran expresamente en la relación del punto 2 de la presente disposición no serán objeto de actualización durante toda la vigencia del presente convenio.

5. El nuevo sistema de compensación económica de las guardias del artículo 19, así como los nuevos CPT que figuran en el anexo I serán devengables para las personas trabajadoras a quienes les corresponda percibirlos desde julio de 2025, mes de la firma del presente Convenio Colectivo, sin que se genere ningún tipo de atrasos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-

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 SEXTA.-

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y a todas sus personas trabajadoras y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras 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 ADICIONAL SÉPTIMA.-

En materia de igualdad y de prevención de todo tipo de acoso en el ámbito laboral será aplicable el Plan de Igualdad suscrito por Empresa y Comité de Empresa, el cual deberá ser objeto de revisión periódica durante la vigencia del presente convenio, y por el protocolo de prevención del acoso moral y sexual vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 las 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.-

Para el personal operario de bombeo y saneamiento de la explotación de saneamiento en situación de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2021, y a partir de la firma del Convenio Colectivo 2020-2024 pasarán a percibir en concepto de "Otros complementos" la diferencia cuantitativa que resulta de la cantidad del nuevo CPT para los puestos de operarios de bombeo y saneamiento que se publican en tabla anexa al presente convenio, y el importe del CPT que estos trabajadores de la explotación de saneamiento venían percibiendo en 1 de enero de 2022.

Con independencia de "Otros complementos", el personal de la explotación de saneamiento percibirá igualmente a partir de la firma del Convenio Colectivo 2020-2024 su nuevo CPT según tabla anexa, con el que se retribuyen las diferentes circunstancias específicas que afectan a estos puestos de trabajo, y en el que se incluye de manera concreta la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

A los efectos del PPSE se garantizará a los trabajadores de la explotación de saneamiento afectados por la presente disposición que la suma de los importes del nuevo CPT y de "otros complementos", ambos actualizables y pensionables, deberá de ser igual desde la firma del Convenio Colectivo 2020-2024 y hasta el momento en que se produzca la extinción de la relación laboral, al importe del CPT vigente a 1 de enero de 2022 con los correspondientes incrementos porcentuales que se pacten en lo sucesivo en la negociación colectiva y hasta el cese de la relación laboral, y que les hubiese correspondido en caso de no haberse adaptado el citado CPT.

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

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

(IMPORTES DEFINITIVOS PARA EL AÑO 2024)

A. SALARIO BASE EN ATENCIÓN A LOS GRUPOS PROFESIONALES:

SALARIO BASE	IMPORTE/MES
GRUPO PROFESIONAL 1	1.345,98 €
GRUPO PROFESIONAL 2	1.463,51 €
GRUPO PROFESIONAL 3	1.572,25 €
GRUPO PROFESIONAL 4	1.601,70 €
GRUPO PROFESIONAL 5	1.726,82 €
GRUPO PROFESIONAL 6	1.805,58 €
GRUPO PROFESIONAL 7	1.884,32 €
GRUPO PROFESIONAL 8	2.218,98 €
GRUPO PROFESIONAL 9	2.396,25 €
GRUPO PROFESIONAL 10	2.617,12 €

B. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

PUESTO DE TRABAJO	€/mes
Dr./Dra. de Sistemas	728,61 €
Jefe/a de Recursos Humanos	728,61 €
Dr./Dra. Económico	862,84 €
Jefe/a de Compras y Contratación	728,61 €
Dr./Dra. Comercial y Calidad	862,84 €
Jefe/a Comercial y Atención Cliente	557,19 €
Encargado/a de Atención Cliente	287,62 €
Dr./Dra. Técnico	862,84 €
Jefe/a Explotación Abastecimiento	728,61 €
Jefe/a Explotación Saneamiento	728,61 €
Jefe/a Oficina Técnica	658,29 €
Jefe/a de Servicio A Abastecimiento/Saneamiento (1)	557,19 €
Jefe/a Sección A	444,13 €
Jefe/a Servicio A	444,13 €
Jefe/a Servicio B	331,05 €
Jefe/a Sección B	331,05 €
Jefe/a Servicio Sistemas de Información y Procesos (1)	413,82 €
Jefe/a Servicio Infraestructura y Servicios (1)	413,82 €
Delineante/a	217,33 €
Encargado/a de Sección	252,47 €
Subjefe/a de Servicio	287,62 €
Subjefe/a de Sección	287,62 €
Subjefe/a de Servicio Explotación de Abastecimiento (1)	359,54 €
Oficial 1ª y 2ª Administrativos/as	217,33 €
Auxiliar Administrativo/a	191,74 €
Montador/a-Capataz. Abastecimiento	135,82 €
Montador/a-Capataz. Saneamiento	243,48 €
Oficial Nivel A/B. Abastecimiento	130,70 €
Oficial Nivel A/B. Saneamiento	238,34 €
Ayudante/a. Abastecimiento	115,22 €
Ayudante/a. Saneamiento	222,87 €
Ayudante/a. Otras	115,22 €

(1) Estos nuevos CPT se devengarán desde julio de 2025, mes de la firma del presente Convenio.

Se acuerda por ambas partes el posible estudio de los diferentes complementos de puesto de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

C. OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

CONCEPTO	€/mes
C. Personal	261,18 €
Traslado de efectivo	132,61 €
Quebranto	95,48 €
Turnicidad	53,05 €
Conducción clase "B"	85,93 €
Conducción clase "C"	99,73 €
Disponibilidad art. 27.9 a)	22,29 €
Disponibilidad art. 27.9 b)	135,60 €
Disponibilidad art. 27.9 c) (2)	250,00 €

(2) Este concepto resulta devengable desde julio de 2025, mes de la firma del presente convenio, encontrándose actualizado para el año 2025 conforme se dispone en la disposición adicional cuarta punto 3, por lo que no sufrirá ninguna variación en su importe para la referida anualidad.

CONCEPTO	€/año
C. Vinculación	92,28 €
P. Extrasalarial	1.856,55 €

ANEXO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO PROF.	ANTIGUAS CATEGORÍAS PROF. C. COLECTIVO ACASA 2018-2020	TITULACIÓN REQUERIDA
TÉCNICA SUPERIOR	10	TÉCNICO SUPERIOR ESPECIAL	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 2º O 3º CICLO (LICENCIATURAS, MASTER)
	9	TÉCNICO SUPERIOR PRIMERA	
	8	TÉCNICO SUPERIOR SEGUNDA	
TÉCNICA MEDIA	7	JEFE/A SERVICIO A	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 1º CICLO (DIPLOMATURAS, INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO)
		JEFE/A SECCIÓN A	
	6	JEFE/A SERVICIO B	
		JEFE/A SECCIÓN B	
TÉCNICA AUXILIAR	5	SUBJEFE/A DE SECCIÓN	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 1º CICLO (DIPLOMATURAS, INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO)
		SUBJEFE/A DE SERVICIO	
ADMINISTRATIVA	4	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	BACHILLER SUPERIOR FP SEGUNDO GRADO O DE CICLO SUPERIOR EQUIVALENTE
		OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	
		DELINEANTE/A	
	2	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRADUADO ESCOLAR, E.S.O, FP PRIMER GRADO, BACHILLER ELEMENTAL O EQUIVALENTE	
OPERARIA	4	ENCARGADO/A DE SERVICIO	BACHILLER SUPERIOR FP SEGUNDO GRADO O DE CICLO SUPERIOR, EQUIVALENTE
	4	MONTADOR/A-CAPATAZ	
	3	OFICIAL NIVEL A	GRADUADO ESCOLAR, FP PRIMER GRADO, BACHILLER ELEMENTAL EQUIVALENTE
	2	OFICIAL NIVEL B	
	1	AYUDANTE/A	

ANEXO III. REGLAMENTO DE ANTICIPOS

Por la Empresa Municipal de Aguas, 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.- Simiembros 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 en el momento de cursar la petición, se podrán descontar los anticipos en las pagas extraordinarias, en cuyo caso, la amortización se efectuará en 42 plazos iguales. Igualmente, y por interés del empleado, se podrán acortar los anteriores plazos que se entienden como máximos siempre que dicha petición se realice en el momento de solicitar el anticipo, y siempre que no sea inferior a 24 meses sin incluir pagas extras, o de 28 en caso de incluirlas. No se admiten amortizaciones de los anticipos, ya sean éstas totales o parciales.

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 cuántas 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.

En Cádiz, a 29 de julio de 2025. Fdo.: María Jesús Firmat Pérez. Fdo.: Patricia Gómez Sánchez. Fdo.: Eloy de la Cruz Campos Astorga. Fdo.: Paula Lagares Barreiro. Fdo.: Francisco J. López Salado. Fdo.: Luis Rois de León Sotelo. Fdo.: Alberto Barragán Caballero. **Nº132.553**

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A.

Expediente: 11/01/0184/2025

Fecha: 13/08/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: SALVADOR MORENO SÁNCHEZ GIL

Código 11102022012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A., suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 17/07/2025, así como la subsanación del mismo, con fecha de entrada 12/08/2025, 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 DE EMPRESA BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A., así como su subsanación, 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 13 de agosto de 2025. EL DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, DANIEL SÁNCHEZ ROMAN. Firmado.

III CONVENIO COLECTIVO BIORECICLAJE DE CÁDIZ S.A.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes negociadoras

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la empresa Bioreciclaje de Cádiz S.A.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III Del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

• Funcional

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de