

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO**  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

*Código convenio:* 29006282011999.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Acosol, Sociedad Anónima (2013-2016), recibido en REGCON con fecha 21 de febrero de 2013, código de convenio número 29006282011999, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo de la empresa Acosol, Sociedad Anónima (2013-2016) en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, firmado: Marta Rueda Barrera.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. *AMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES*

- ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.
- ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL.
- ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
- ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN. ABSORCIÓN.

CAPÍTULO II. *COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS*

- ARTÍCULO 6. COMISIÓN PARITARIA.
- ARTÍCULO 7. INTERVENCIÓN DEL SERCLA.
- ARTÍCULO 8. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

CAPÍTULO III. *PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS, CONTRATACION TEMPORAL, Y FORMACION*

TÍTULO I. *PRINCIPIOS GENERALES*

- ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES.

TÍTULO II. *PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS*

- ARTÍCULO 10. CONCURSO DE TRASLADO.
- ARTÍCULO 11. TURNO DE ASCENSO.
- ARTÍCULO 12. TURNO DE NUEVO INGRESO.

TÍTULO III. *DISPOSICIONES GENERALES PARA PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS*

- ARTÍCULO 13. DISPOSICIONES GENERALES PARA EL CONCURSO DE TRASLADO, ASCENSO, Y NUEVO INGRESO.

TÍTULO IV. *CONTRATACION TEMPORAL, LIBRE DESIGNACION, LIBRE CONTRATACION Y ASCENSOS*

- ARTÍCULO 14. CONTRATACIÓN TEMPORAL.
- ARTÍCULO 15. LIBRE CONTRATACIÓN.
- ARTÍCULO 16. LIBRE DESIGNACIÓN.
- ARTÍCULO 17. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN.

TÍTULO V. *FORMACIÓN*

- ARTÍCULO 18. FORMACIÓN. PRINCIPIO GENERAL.
- ARTÍCULO 19. MODALIDADES FORMATIVAS.
- ARTÍCULO 20. COMISIÓN DE FORMACIÓN.
- ARTÍCULO 21. ASISTENCIA A LOS CURSOS DE FORMACIÓN.
- ARTÍCULO 22. FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN.
- ARTÍCULO 23. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE FORMACIÓN.

CAPÍTULO IV. *ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO*

- ARTÍCULO 24. ORGANIZACIÓN.
- ARTÍCULO 25. MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 25.1. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DENTRO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL, O DIFERENTE GRUPO PROFESIONAL CON POLIVALENCIA FUNCIONAL.

ARTÍCULO 25.1.1. PERMUTAS.

ARTÍCULO 25.2. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DE INFERIOR GRUPO PROFESIONAL.

ARTÍCULO 25.3. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL.

ARTÍCULO 26. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

ARTÍCULO 26.1. TRASLADOS INDIVIDUALES.

ARTÍCULO 26.2. TRASLADOS COLECTIVOS.

ARTÍCULO 26.3. TRASLADOS ESPECIALES.

ARTÍCULO 27. MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 28.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA COMÚN.

ARTÍCULO 28.2. EXCEDENCIA MEJORADA.

ARTÍCULO 28.3. REINCORPORACIÓN EN AMBOS SUPUESTOS.

ARTÍCULO 28.4. SUPUESTOS EXCEPCIONALES.

ARTÍCULO 28.5. EXCEDENCIA VOLUNTARIA DE NATURALEZA FAMILIAR.

ARTÍCULO 29. PERMISO SIN SUELDO.

ARTÍCULO 30. SUBROGACIÓN LABORAL.

CAPÍTULO V. *JORNADA Y REGIMEN DE TRABAJO*

ARTÍCULO 31. JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 32. JORNADA REDUCIDA.

ARTÍCULO 33. HORARIOS.

ARTÍCULO 34. REDUCCIÓN DE JORNADA POR PERMISO DE LACTANCIA.

ARTÍCULO 35. PERIODO DE DESCANSO.

ARTÍCULO 36. TRABAJO EN JORNADAS DE TURNO.

ARTÍCULO 37. DESCANSOS SEMANALES Y ENTRE JORNADAS EN EL TRABAJO A TURNOS.

ARTÍCULO 38. CALENDARIO LABORAL.

ARTÍCULO 39. PUENTES.

ARTÍCULO 40. VACACIONES.

ARTÍCULO 40.1. LIMITACIONES.

ARTÍCULO 41. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

ARTÍCULO 42. LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ARTÍCULO 43. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

CAPÍTULO VI. *RÉGIMEN ECONÓMICO*

ARTÍCULO 44. PRINCIPIO GENERAL.

ARTÍCULO 45. ESTRUCTURA SALARIAL.

ARTÍCULO 46. SALARIO BASE.

ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

ARTÍCULO 48. COMPLEMENTO DE DESTINO.

ARTÍCULO 49. COMPLEMENTOS PERSONALES.

ARTÍCULO 49.1. ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 50. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 50.1. COMPLEMENTO POR TRABAJOS NOCTURNOS Y FESTIVOS.

ARTÍCULO 50.2. COMPLEMENTO DE TURNO DE NAVIDAD.

ARTÍCULO 50.3. COMPLEMENTO DE TOXICIDAD.

ARTÍCULO 50.4. COMPLEMENTO DE TURNO Y CORRETORNOS.

ARTÍCULO 50.5. COMPLEMENTO DE MENSÁFONO.

ARTÍCULO 50.6. COMPLEMENTO DE CONDUCCIÓN.

ARTÍCULO 50.7. COMPLEMENTO DE GUARDIA.

ARTÍCULO 50.8. COMPLEMENTO DE OFICINA.

ARTÍCULO 50.9. COMPLEMENTO DE TERCARIO Y TELEMANDO.

ARTÍCULO 50.10. LIMITACIONES.

ARTÍCULO 51. COMPLEMENTOS DE CANTIDAD DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 52. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

ARTÍCULO 53. RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES.

ARTÍCULO 54. ANTICIPOS Y PRORRATEO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 55. COMPLEMENTO ECONÓMICO EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

ARTÍCULO 56. PRÉSTAMOS.

CAPÍTULO VII. *OBRA SOCIAL*

ARTÍCULO 57. AYUDAS, PREMIOS.

ARTÍCULO 57.1. AYUDA POR NATALIDAD.

ARTÍCULO 57.2. AYUDA POR DISCAPACIDAD.

ARTÍCULO 57.3. AYUDA ESCOLAR.

ARTÍCULO 57.4. AYUDAS PROTÉSICAS, ODONTOLÓGICAS, ORTOPÉDICAS Y POR TRATAMIENTOS ESPECIALES.

ARTÍCULO 57.5. SEGURO MÉDICO COMPLEMENTARIO Y PLAN DE JUBILACIÓN.

ARTÍCULO 57.6. DUPLICIDAD DE AYUDAS.

ARTÍCULO 58. SEGURO DE VIDA Y RESPONSABILIDAD CIVIL.  
 ARTICULO 59. AYUDAS POR FALLECIMIENTO Y DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE EN CUALQUIER GRADO.  
 ARTICULO 60. PREMIOS POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA.  
 ARTICULO 61. PREMIO POR JUBILACIÓN.  
 ARTICULO 62. ASISTENCIA JURÍDICA Y GARANTÍAS.  
 CAPÍTULO VIII. *SEGURIDAD Y SALUD LABORAL*  
 ARTICULO 63. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.  
 ARTICULO 64. BOTIQUÍN DE URGENCIA.  
 ARTICULO 65. ROPA DE TRABAJO.  
 CAPÍTULO IX. *REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCION SINDICAL*  
 ARTICULO 66. ACTIVIDADES Y FONDO SINDICAL.  
 ARTICULO 67. DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.  
 ARTICULO 68. DE LAS SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES.  
 ARTICULO 69. ASAMBLEAS.  
 ARTICULO 70. SERVICIOS MÍNIMOS.  
 CAPÍTULO X. *DERECHO SANCIONADOR*  
 ARTICULO 71. PRINCIPIO GENERAL.  
 ARTICULO 72. FALTAS LEVES.  
 ARTICULO 73. FALTAS GRAVES.  
 ARTICULO 74. FALTAS MUY GRAVES.  
 ARTICULO 75. RESPONSABILIDADES.  
 ARTICULO 76. SANCIONES.  
 ARTICULO 77. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.  
 ARTICULO 78. CANCELACIÓN.  
 ARTICULO 79. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.  
 CAPÍTULO XI. *PUBLICACIÓN, Y NORMAS A LAS QUE SE ACOGE EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO*  
 ARTICULO 80. PUBLICIDAD DEL TEXTO DEL CONVENIO.  
 ARTICULO 81. NORMAS Y REGLAMENTOS A LOS QUE SE ACOGE EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.  
 DISPOSICIONES ADICIONALES  
 PRIMERA. CUADRO DE GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD.  
 SEGUNDA. CARNET DE CONDUCIR.  
 TERCERA. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.  
 CUARTA. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.  
 QUINTA. PLAN DE IGUALDAD.  
 SEXTA. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN SALARIAL.  
 SÉPTIMA. PROCEDIMIENTO DE RESTABLECIMIENTO PAGA DE MARZO.  
 OCTAVA. COMPROMISO DE PROTECCIÓN SALARIAL.  
 NOVENA. INCIDENCIAS DEL RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS.  
 DISPOSICIONES TRANSITORIAS  
 PRIMERA. MANTENIMIENTO PROVISIONAL DE LA ACTUAL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

## CAPÍTULO I

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal*

El presente convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo y productividad entre la empresa Acosol, Sociedad Anónima, y la totalidad de los/as trabajadores/as que la integran, cualquiera que sea la modalidad de contratación, salvo las exclusiones que expresamente queden recogidas en el articulado del presente convenio colectivo.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013, salvo en aquellos casos en los que de forma expresa se establezca otra fecha.

Dicho convenio tendrá una vigencia de 4 años de duración; esto es, finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2016.

El convenio se entenderá prorrogado por años naturales, salvo que no sea expresamente denunciado por cualquiera de las partes contratantes con 3 meses de antelación a su vencimiento. Siendo este de plena eficacia mientras no sea expresamente sustituido y derogado por uno nuevo.

Sea denunciado o prorrogado el presente convenio colectivo, a partir del 1 de enero de 2017 se actualizarán los salarios al IPC previsto, para esa anualidad, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2017. La actualización no tendrá carácter retroactivo.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial*

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo primero cualquiera que sea la dependencia, centro o departamento donde se encuentre, así como los que pudieran crearse en el futuro, considerándose a tal efecto la empresa Acosol, Sociedad Anónima, como una única unidad de trabajo.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del convenio colectivo en su redacción actual, este perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio, o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

#### Artículo 5. *Compensación. Absorción*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa a trabajadores; bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

## CAPÍTULO II

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### Artículo 6. *Comisión de seguimiento*

Se constituye una comisión de seguimiento paritaria, cuya misión básica será la de velar por la aplicación y cumplimiento de lo establecido en el presente convenio y la de interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su concreta aplicación. Estará formada paritariamente por cuatro miembros nombrados por la dirección de la empresa, y cuatro miembros designados por el comité de empresa de entre las secciones sindicales con representación en dicho órgano.

Si de los miembros designados por el comité de empresa para formar parte de la comisión de seguimiento no estuviera representada alguna sección sindical con presencia en aquel órgano, podrá asistir un miembro de dicha sección sindical a las reuniones de la comisión de seguimiento, con voz pero sin voto.

La comisión de seguimiento actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la dirección de la empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

La comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada 2 meses y, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite por escrito en el plazo de cuarenta y ocho horas, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la dirección las resoluciones que se estimen pertinentes. A las reuniones podrá acudir un asesor por parte de la dirección y otro por cada sección sindical representada en la propia comisión de seguimiento, con voz pero sin voto.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión de seguimiento continuará ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

La comisión de seguimiento podrá hacer públicos, por previa decisión mayoritaria de sus miembros, los acuerdos de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

Las funciones específicas de la comisión de seguimiento serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- d) Estudio de evolución de relaciones entre las partes.
- e) Cualquier otro asunto que sea de interés para este convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales, o ante el órgano judicial competente.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de las cuestiones objeto de debate, solicitará a la otra convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de quince días naturales desde la solicitud de convocatoria.

Las resoluciones de esta comisión serán vinculantes y se anexarán al convenio colectivo, y tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.

El comité de igualdad designará a una persona que podrá asistir a la comisión de seguimiento, con voz pero sin voto, para informar sobre la efectiva aplicación del Plan de Igualdad, cuando el orden del día de los asuntos a tratar por la comisión de seguimiento se incluya algún punto que afecte o esté relacionado con la igualdad en la empresa.

El comité de igualdad tendrá las funciones siguientes:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.
- Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Proponer acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.
- Estar presente en los procesos de selección de personal, promoción y acceso a la formación para garantizar y promover la participación de las mujeres, así como para eliminar todas las situaciones de desventajas laborales.
- Realización de informes no vinculantes en los que se analicen la situación del personal que integra la plantilla, recogiendo datos acerca de la ocupación de los distintos puestos de trabajo, detectando la existencia de una segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, los obstáculos que tienen las mujeres para mejorar su relación laboral, con el fin que estas se promocionen y vayan ocupando puestos de responsabilidad, de la retribución media de las mujeres con respecto a la de los hombres, etc.

#### Artículo 7. *Intervención del SERCLA*

1. Los trabajadores se comprometen, con carácter previo al inicio de acciones jurisdiccionales de naturaleza colectiva, a acudir a la preceptiva la intervención del SERCLA.

2. Asimismo, se acuerda el sometimiento de las partes a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA. Dicha mediación se producirá en aquellos conflictos individuales que tengan por objeto alguna de las materias siguientes:

- a) Clasificación profesional, movilidad funcional de superior o inferior grupo profesional.
- b) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos.
- c) Determinación del periodo de disfrute de las vacaciones.

d) Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

e) Aquellas pretensiones retributivas o económicas derivadas directamente de las reclamaciones enumeradas en los puntos anteriores.

3. Asimismo, y de conformidad con el artículo 63 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, los procedimientos individuales que sean objeto de conciliación-mediación ante el SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes litigantes dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo.

#### Artículo 8. *Inaplicación del convenio colectivo*

Sin perjuicio de la obligatoriedad y vinculación del presente convenio colectivo durante todo su periodo de vigencia, cuando concurran en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que hagan necesario inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y relativas a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se iniciarán, entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, un periodo de consultas de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el periodo de consultas, las partes negociaran de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, este deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes recurrirán al SERCLA, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje no vinculante, salvo que la comisión de seguimiento acuerde expresamente la vinculación del mismo, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

### CAPÍTULO III

#### PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS, CONTRATACIÓN TEMPORAL Y FORMACIÓN

#### TÍTULO I

#### Principios generales

#### Artículo 9. *Principios generales*

La dirección de la empresa, atendiendo a sus necesidades técnicas, económicas u organizativas, podrá decidir la contratación de

trabajadores/as, siempre y cuando estos se adapten plenamente al puesto de trabajo demandado, en los términos pactados en el presente convenio colectivo.

Asimismo las plazas vacantes existentes en la empresa podrán, a criterio de la dirección, proveerse o amortizarse si lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida. La decisión adoptada por la dirección deberá ser comunicada al comité de empresa, con la antelación debida, a fin de que emitan el informe escrito que consideren oportuno, con carácter no vinculante.

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizara teniendo en cuenta los principios:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, que serán colegiados, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
- Independencia en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2. Las normas de contratación e ingreso en la empresa habrán de someterse, en cada momento, a lo establecido en el presente convenio colectivo, y cuantas otras normas se convengan en esta materia.

3. El orden de provisión de vacantes definitivas, exceptuándose los puestos de trabajo de libre designación y libre contratación, será el siguiente:

1. Concurso de traslado.
2. Turno de ascenso.
3. Turno de nuevo ingreso.

## TÍTULO II

### Provision de vacantes definitivas

#### Artículo 10. *Concurso de traslado*

El sistema de provisión será el de concurso, pudiendo tomar parte los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo con relación laboral de carácter indefinido, que no se halle inhabilitado por sanción disciplinaria firme en el momento del anuncio de la vacante.

Si la sanción disciplinaria que le inhabilitara para el traslado no fuera firme, al estar recurrida, o en plazo de recurso, ante el orden jurisdiccional social, a la fecha del anuncio de la vacante, el trabajador podrá participar en el concurso de traslado, adjudicándole, en su caso, y de manera provisional, la vacante, a la espera de la resolución judicial firme al respecto. Si el fallo de la sentencia confirmara la sanción, perdería la plaza obtenida y volvería a su anterior puesto de trabajo. Adjudicándole, en tal caso, la plaza al trabajador que hubiera quedado en segunda posición en el concurso de traslado que, en su caso, hubiera superado la prueba específica. Si el fallo de la sentencia anula la sanción disciplinaria, el trabajador se adjudicaría definitivamente la plaza, consolidando el traslado.

#### 1. REQUISITO MÍNIMO

Llevar, al menos, 2 años ocupando un puesto de trabajo del mismo grupo y categoría profesional a la vacante convocada.

El requisito mencionado deberá poseerse en el momento de entregar la solicitud, dentro del plazo de presentación de instancias de la convocatoria.

#### 2. FASE DE CONCURSO

2.1. Experiencia interna en la empresa en puesto de trabajo igual o afín al que se opta (mismo servicio/área/departamento): 1 punto por año o la fracción que resulte por mes trabajado. Y experiencia en otros servicios/área/departamento 0,5 por año o la fracción que resulte por mes trabajado.

2.2. Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado: Cursos de formación realizados, acreditados mediante título o certificado de aprovechamiento o certificado de asistencia.

0,25 puntos si el curso dura entre 15 y 50 h.

0,50 puntos si el curso dura entre 51 y 100 h.

1,00 puntos si el curso dura entre 101 y 300 h.

1,50 puntos si el curso dura más de 300 h.

Máximo 5 puntos.

2.3. Antigüedad en la empresa: 0,1 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 1,5 puntos.

2.3.1. Antigüedad en el servicio: 0,1 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 1,5 puntos.

2.4. Residencia en el mismo municipio que el del centro de trabajo al que pertenece la vacante convocada: 0,5 puntos, excepto cuando el centro de trabajo donde se encuentre adscrito el trabajador que concurra, coincida con el de la vacante convocada, en cuyo caso la puntuación será de 0 puntos.

3. Prueba de conocimientos. Las vacantes de técnicos titulados, así como la de capataces y encargados, y demás grupos o categorías profesionales análogas o similares, podrán, si las circunstancias de adecuación del puesto, tales como el grado de especialización requerida o la diversidad de titulaciones admisibles para el perfil del puesto, conllevar la superación de una prueba teórica y/o práctica que acredite los conocimientos específicos relacionados con la actividad a desarrollar en el puesto de trabajo convocado.

Se publicará, anexo a la convocatoria, programa sobre el que versará la prueba de conocimientos específicos. Para la valoración de los méritos y la realización de la prueba se designará un Tribunal de Selección de conformidad con lo que establece el presente convenio colectivo.

La prueba se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para su superación obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

La puntuación final del concurso, vendrá determinada por la suma de la calificación obtenida por los candidatos que superen la prueba específica y la calificación de la fase de concurso.

La plaza será adjudicada provisionalmente al candidato que haya obtenido mayor puntuación, a salvo de lo dispuesto en las disposiciones generales del presente documento.

4. La plaza convocada se adjudicará provisionalmente por orden de puntuación obtenida, estableciéndose, para el caso de calificación igual, la siguiente prioridad:

1.º Puntuación de formación.

2.º Puntuación experiencia interna.

3.º Puntuación antigüedad.

4.1. Una vez efectuada por la comisión de traslados la propuesta de adjudicación del puesto, salvo por causa de fuerza mayor, circunstancias personales u organizativas debidamente justificadas y con el acuerdo de la comisión paritaria, aquella se entiende como irrenunciable por el trabajador.

Asimismo, el trabajador que haya logrado el traslado, y ocupe dicha plaza, deberá permanecer en dicho puesto de trabajo, al menos, 2 años para poder optar a otro traslado, salvo por causa de fuerza mayor, circunstancias personales u organizativas debidamente justificadas y con el acuerdo de la comisión paritaria, que recomienden lo contrario.

4.2. Los méritos referidos a la experiencia interna del candidato seleccionado para ocupar un puesto por traslado, pasarán a computarse a partir del cumplimiento de los dos años antes citados, para nuevos traslados, iniciándose nuevo cómputo a partir de dicha fecha.

4.3. La vacante no cubierta por este sistema, se convocará en turno de ascenso.

#### Artículo 11. *Turno de ascenso*

El sistema de provisión será mediante concurso-oposición, pudiendo tomar parte el trabajador incluido en el ámbito del convenio colectivo

con relación laboral de carácter indefinido, que no se halle inhabilitado por sanción disciplinaria firme en el momento del anuncio de la vacante.

Si la sanción disciplinaria que le inhabilitara para el ascenso no fuera firme, al estar recurrida, o en plazo de recurso, ante el orden jurisdiccional social, a la fecha del anuncio de la vacante, el trabajador podrá participar en el turno de ascenso, adjudicándole, en su caso, y de manera provisional, la vacante, a la espera de la resolución judicial firme al respecto. Si el fallo de la sentencia confirmara la sanción, perdería la plaza obtenida y volvería a su anterior puesto de trabajo. Adjudicándole, en tal caso, la plaza al trabajador que hubiera quedado en segunda posición en el turno de ascenso, siempre y cuando hubiera superado el mínimo de puntuación exigido en las pruebas prácticas y teóricas y, en su caso, las de evaluación de potencial y competencias. Si el fallo de la sentencia anula la sanción disciplinaria, el trabajador se adjudicaría definitivamente la plaza, consolidando el ascenso.

#### 1. REQUISITOS MÍNIMOS

No desempeñar puesto de trabajo, de igual perfil profesional, ni ostentar igual categoría profesional y especialidad. Poseer la titulación académica necesaria para los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de técnicos titulados, así como las de encargados y capataces, y demás grupos o categorías profesionales análogas o similares.

Para el resto de los puestos de trabajo se deberá poseer el nivel de titulación exigida legalmente en la rama o familia profesional adecuada al puesto convocado, o bien tener acreditado un mínimo de 100 horas de formación en conocimientos específicos contenidos en el programa de la convocatoria, o poseer la experiencia exigida en las bases de la citada convocatoria.

En el grupo profesional de técnicos titulados será imprescindible ostentar la titulación requerida, no cabiendo la sustitución de dicho requisito por ninguna otra opción.

Al objeto de garantizar la correcta adecuación de los candidatos en aquellos puestos de técnicos titulados y mandos intermedios (no incluidos en los puestos de libre designación, estipulados en el artículo 16 del presente convenio colectivo), por requerir estos puestos de especial responsabilidad, capacidad para el manejo de equipos o superior especialización, se establecerán pruebas de evaluación de potencial y competencias (psicotécnicas) requeridas para cada puesto.

Los requisitos mencionados deberán poseerse en el momento de entregar la solicitud, dentro del plazo de presentación de instancias de la convocatoria.

#### 2. FASE DE CONCURSO

No tendrá carácter eliminatorio, valorándose los meritos conforme al siguiente baremo:

- Experiencia externa a la empresa en grupo y categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,2 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 1 punto.
- Experiencia interna en la empresa en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,3 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 1,5 puntos.
- Experiencia interna en el servicio en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,4 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 2 puntos.
- Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado: Cursos de formación realizados, y acreditados mediante título o certificado de aprovechamiento o certificado de asistencia, diferentes de los aportados para justificar el requisito de formación.

0,25 puntos si el curso dura entre 15 y 50 horas.

0,50 puntos si el curso dura entre 51 y 100 horas.

1,00 puntos si el curso dura entre 101 y 300 horas.

1,50 puntos si el curso dura más de 300 horas.

Máximo 5 puntos.

- Publicaciones en revistas especializadas, comunicaciones-ponencias en seminarios o jornadas técnicas, impartición de cursos de formación relacionados con el puesto convocado: 0,2 puntos, máximo 1 puntos.

#### 3. FASE DE OPOSICIÓN

Tendrá carácter eliminatorio y constará de las siguientes pruebas:

- a) Pruebas teóricas: Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto.  
Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.
- b) Pruebas prácticas: Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional.  
Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.
- c) Pruebas de evaluación de potencial y competencias (psicotécnicas): Permitirán evaluar la correcta adecuación de los candidatos en los puestos de técnicos titulados y mandos intermedios.

– Puntuación de las pruebas:

- a) Prueba teórica: Se calificara de 0 a 5 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 3 puntos.
- b) Prueba práctica: Se calificara de 0 a 5 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 3 puntos.
- c) Prueba de evaluación de potencial y competencias: Se calificara de 0 a 5 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 3 puntos.

La puntuación final vendrá determinada por la suma de las calificaciones obtenidas en cada una de las distintas pruebas.

Orden de las pruebas. El orden de las distintas pruebas a realizar se determinará en función de las características de cada convocatoria.

Adjudicación de plazas. La plaza será adjudicada provisionalmente (a la espera del dictamen médico de la Mutua) al aspirante que, sumadas las calificaciones de las diferentes fases, haya obtenido la mayor puntuación, siempre y cuando haya superado el mínimo de puntuación exigido en las pruebas prácticas y teóricas y, en su caso, las de evaluación de potencial y competencias, y a salvo de lo dispuesto en las disposiciones generales del presente convenio colectivo.

En caso de igualdad en las puntuaciones finales se consideraran, en el siguiente orden, los resultados parciales:

1. Puntuación en las pruebas practicas.
2. Puntuación en las pruebas teóricas.
3. Puntuación en el concurso.
4. Antigüedad en la empresa.

Asimismo, el trabajador que haya logrado la vacante por turno de ascenso, y ocupe dicha plaza, deberá permanecer en dicho puesto de trabajo, y grupo y categoría profesional, al menos, 2 años para poder optar a otro ascenso y/o traslado, salvo por causa de fuerza mayor, circunstancias personales u organizativas debidamente justificadas y con el acuerdo de la comisión paritaria, que recomienden lo contrario.

#### 4. RESERVA DE PUNTUACIONES

Los aspirantes aprobados en el turno de ascenso, siempre y cuando hubieran superado el mínimo de puntuación exigido en las pruebas prácticas y teóricas y, en su caso, las de evaluación de potencial y competencias, tendrán preferencia absoluta para ocupar las vacantes de igual categoría y especialidad que la vacante convocada que se produzca en el plazo de 2 años desde la publicación definitiva de aspirantes aprobados en la convocatoria. Si en este periodo resultaran vacantes de idénticas características no será necesario realizar nuevo concurso de ascenso, ofertándose a los candidatos en lista de espera, pudiendo renunciar a la elección de las mismas sin perder por ello la posición en la lista de aprobados, posición que se perderá en el momento que se opte por otro puesto.

Se entiende como “idénticas características” la vacante convocada en el mismo Departamento y Centro de Trabajo, con igual jornada y dependiendo del mismo Servicio.

#### Artículo 12. Turno de nuevo ingreso

La vacante definitiva que, después del turno de ascenso, no quedara

cubierta por falta de aspirantes, o por no haber superado éstos el nivel mínimo exigido, se ocupará por turno de nuevo ingreso, mediante oferta de trabajo al exterior de la empresa, y a trabajadores de la misma con relación laboral temporal, para la contratación indefinida.

#### 1. REQUISITOS MÍNIMOS

Poseer la titulación académica necesaria para los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de técnicos titulados, así como las de encargados y capataces, y demás grupos o categorías profesionales análogas o similares.

Para el resto de los puestos de trabajo se deberá poseer el nivel de titulación exigida legalmente en la rama o familia profesional adecuada al puesto convocado, o bien tener acreditado un mínimo de 100 horas de formación en conocimientos específicos contenidos en el programa de la convocatoria, o poseer la experiencia exigida en las bases de la citada convocatoria.

En el grupo profesional de técnicos titulados será imprescindible ostentar la titulación requerida, no cabiendo la sustitución de dicho requisito por ninguna otra opción.

Al objeto de garantizar la correcta adecuación de los candidatos en aquellos puestos de técnicos titulados y mandos intermedios (no incluidos en los puestos de libre designación, estipulados en el artículo 16 del presente convenio colectivo), por requerir estos puestos de especial responsabilidad, capacidad para el manejo de equipos o superior especialización, se establecerán pruebas de evaluación de potencial y competencias (psicotécnicas) requeridas para cada puesto.

Los requisitos mencionados deberán poseerse en el momento de entregar la solicitud, dentro del plazo de presentación de instancias de la convocatoria.

#### 1. FASE DE CONCURSO

No tendrá carácter eliminatorio, valorándose los méritos conforme al siguiente baremo:

- Experiencia externa a la empresa, en grupo y categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,50 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 1 punto.
- Experiencia interna en la empresa en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 1 punto por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 3 puntos.
- Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado: Cursos de formación realizados, y acreditados mediante título o certificado de aprovechamiento o certificado de asistencia, diferentes de los aportados para justificar el requisito de formación.

0,25 puntos si el curso dura entre 15 y 50 horas.

0,50 puntos si el curso dura entre 51 y 100 horas.

1,00 puntos si el curso dura entre 101 y 300 horas.

1,50 puntos si el curso dura más de 300 horas.

Máximo 5 puntos.

- Publicaciones en revistas especializadas, comunicaciones-ponencias en seminarios o jornadas técnicas, impartición de cursos de formación relacionados con el puesto convocado: 0,2 puntos, máximo 1 puntos.

#### 2. FASE DE OPOSICIÓN

Tendrá carácter eliminatorio y constará de las siguientes pruebas:

- a) Pruebas teóricas.  
Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.
- b) Pruebas prácticas.  
Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.
- c) Pruebas de evaluación de potencial y competencias.  
Permitirán evaluar la correcta adecuación de los candidatos

en los puestos del grupo profesional de técnicos titulados y mandos intermedios.

#### 3. ORDEN DE LAS PRUEBAS

El orden de las distintas pruebas a realizar se determinará en función de las características de cada convocatoria.

#### 4. ADJUDICACIÓN DE LA PLAZA

La plaza será adjudicada provisionalmente (a la espera del dictamen médico de la Mutua) al aspirante que, sumadas las calificaciones de las diferentes fases, haya obtenido la mayor puntuación. Para los puestos del grupo profesional de técnicos titulados, la adjudicación se realizará atendiendo a la adecuación de los candidatos que han obtenido plaza a las características de los puestos vacantes siendo informado el comité de empresa cuando esta elección represente variación en el orden establecido por la puntuación final.

Asimismo y para el citado grupo profesional de técnicos titulados, si las circunstancias de la convocatoria lo requieren, se podrán realizar pruebas específicas complementarias en función de las especialidades requeridas al objeto de conseguir una mayor adecuación de los candidatos aprobados al puesto a ocupar.

En caso de igualdad en las puntuaciones finales se considerarán, en el siguiente orden, los resultados parciales:

- 1.º Puntuación en las pruebas prácticas.
- 2.º Puntuación en las pruebas teóricas.
- 3.º Puntuación en el concurso.

### TÍTULO III

#### Disposiciones generales para provisión de vacantes definitivas

Artículo 13. *Disposiciones generales para el concurso de traslado, ascenso, y nuevo ingreso*

##### – ANUNCIO DE LAS PLAZAS

Las plazas objeto de convocatoria por concurso de traslado y de ascenso se anunciarán en todos los centros de trabajo, incluyendo su publicación en el tablón virtual. Las correspondientes al turno de nuevo ingreso, además, lo serán por el sistema más adecuado en cada caso, procurando siempre la mayor publicidad.

Previamente, se informará al comité de empresa para que, en el plazo de tres días hábiles, pueda realizar las observaciones oportunas, mediante escrito dirigido al efecto, y proceda a designar los correspondientes vocales, según el caso, de la comisión mixta de traslados y del Tribunal de Selección en los turnos de ascenso, concurso de traslado, y turno de nuevo ingreso.

Transcurrido dicho plazo sin haber recibido la dirección de la empresa comunicación escrita alguna al respecto por parte del comité de empresa, continuará el proceso selectivo, designando la dirección de la empresa la totalidad de los miembros que deban formar parte del órgano seleccionador.

En el anuncio de convocatorias se harán constar, como mínimo, los siguientes datos:

##### Concurso de traslado:

- Denominación del puesto, grupo, categoría profesional y especialidad que se debe ostentar.
- Destino, centro de trabajo y término municipal.
- Jornada de trabajo.
- Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.
- Baremo profesional para la fase de concurso.
- Composición de la comisión mixta de traslados y, si procede, del Tribunal de Selección.
- Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

##### Turno de ascenso y nuevo ingreso:

- Denominación del puesto, indicando el grupo y la categoría profesional que le corresponde.
- Destino, centro de trabajo y término municipal.
- Jornada de trabajo.
- Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.

- Baremo profesional para la fase de concurso.
- Pruebas a realizar, puntuación de las mismas y programa de materias.
- Actividades a realizar.
- Composición del Tribunal.
- Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.
- Órganos de selección.

1. Comisión mixta de traslados. Compuesta por tres representantes de la dirección de la empresa y por tres del comité de empresa, que será la encargada de valorar los meritos alegados por los aspirantes en el turno de traslado.

2. Tribunales de selección. Compuestos por un Presidente y dos Vocales nombrados por la dirección de la empresa y por otros tres Vocales nombrados por el comité de empresa, que serán los encargados de valorar los meritos aportados por los aspirantes en la fase de concurso y de elaborar y calificar las pruebas teóricas y practicas en la fase de oposición de las convocatorias de ascenso y nuevo ingreso. En caso de empate, se hará uso del voto de calidad del Presidente del Tribunal.

El Presidente del tribunal, en todas y cada una de las fases del proceso selectivo, velará por el deber de sigilo profesional a que vienen obligados todos los miembros del tribunal.

En la sesión de constitución, los miembros del tribunal formularán declaración de no encontrarse incurso en ninguna de las causas de abstención establecidas por la ley (artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común). Bajo su responsabilidad, el Presidente adoptará las medidas de seguridad que estime oportunas a fin de garantizar el máximo rigor en el proceso de elaboración y custodia de los ejercicios. Para ello, siempre que la naturaleza de las pruebas y el número de aspirantes lo permita, el tribunal determinará el contenido del ejercicio en la misma sesión en que este haya de realizarse.

En caso de que, por la duración de los ejercicios, la complejidad de estos o por el numero elevado de aspirantes, no sea posible utilizar el sistema anterior, el Presidente será quien determine el contenido de las preguntas o pruebas concretas en que ha de consistir el ejercicio, de entre las facilitadas por los restantes miembros del tribunal, evitando que nadie, incluidos estos, puedan tener acceso al mismo hasta la sesión de celebración de las pruebas.

Los vocales serán trabajadores que, posean igual o superior categoría y especialidad que la correspondiente a la plaza convocada. En los supuestos en que no sea posible cumplir el requisito de especialidad, se designará a quien la posea más afín con la plaza convocada. Todos los miembros actuarán con voz y voto, tomando los acuerdos por mayoría.

Cuando no existan en la empresa trabajadores con los requisitos necesarios para constituir el tribunal, u otras circunstancias así lo aconsejen, podrán formar parte, siempre que acrediten poseer titulación, especialidad y experiencia igual o superior a la requerida, personas ajena a ella. Para realizar las funciones de Secretario se designará a un miembro del tribunal, de entre los tres vocales nombrados por el comité de empresa, que levantará acta de lo acontecido en cada sesión.

Una vez finalizado el proceso selectivo, la dirección de la empresa remitirá copia del acta final al comité de empresa.

El nombramiento como miembro del tribunal será irrenunciable, salvo causa justificada documentalmente o por aplicación de lo señalado en el párrafo tercero del apartado 2 del presente artículo. Los exámenes se podrán realizar fuera de la jornada laboral de los miembros del tribunal.

En caso de que la sesión se celebre en su totalidad dentro de la jornada de trabajo, los miembros del tribunal percibirán, en su caso, la indemnización correspondiente por gastos de kilometraje y dietas.

- Instancias, presentación de documentos y admisión de aspirantes.

1. Las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas se ajustaran al modelo oficial vigente en cada momento, debiendo presentarse, desde el anuncio de la convocatoria, en los plazos que se indican:

- Concurso de traslado: 10 días naturales.
- Turno de ascenso: 10 días naturales.
- Turno de nuevo ingreso: 10 días naturales.

Los trabajadores de plantilla que, por encontrarse de vacaciones o de baja por enfermedad, no hayan podido presentar la solicitud en el plazo arriba indicado, previa justificación, podrán hacerlo hasta que se haga pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos.

2. Junto a la instancia se presentará copia de los documentos que acrediten estar en posesión de los requisitos mínimos que se especifiquen para cada convocatoria, así como de los meritos alegados. Los documentos se presentarán exhibiendo los originales para su cotejo en dicho momento.

3. Finalizado el plazo de presentación de instancias, se hará pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en un plazo no superior a 5 días naturales, haciendo constar la identidad de estos últimos, con indicación de la causa de no admisión. Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la referida lista para subsanar, si procede, el defecto que haya motivado la exclusión. Transcurrido dicho plazo, se procederá a la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos, indicando en la misma, para el turno de ascenso y nuevo ingreso, el lugar, día y hora de celebración de la primera prueba, con una antelación mínima de 10 días naturales. La celebración de las siguientes pruebas serán anunciadas oportunamente por el tribunal, comunicándolo personalmente, siempre que sea posible, a los aspirantes admitidos.

#### – ASPIRANTES SELECCIONADOS

Concluidas, y calificadas, las pruebas que son competencia de la Comisión Mixta de Traslados o del Tribunal de Selección, dichos órganos propondrán a la dirección de la empresa la relación ordenada de los aspirantes seleccionados. La dirección de la empresa hará pública la relación definitiva de aspirantes seleccionados en un plazo no superior a 10 días.

Finalizado el proceso selectivo, el Servicio Médico de la empresa determinará la aptitud del aspirante seleccionado en primera posición para posibilitar su incorporación al puesto vacante, tras examinar su historial clínico y realizar las pruebas adicionales necesarias en aquellos puestos que por sus características peculiares lo requieran.

En aquellos casos de no aptitud, o limitaciones médicas parciales que afecten a funciones o tareas, de carácter esencial y/o cotidianas, propias del puesto vacante ofertado, se comunicará tal circunstancia al trabajador seleccionado, indicándole, de manera fundada y motivada, la imposibilidad de acceder al puesto de trabajo ofertado, y se pasará al segundo aspirante de la relación de seleccionados, y así sucesivamente.

No obstante, y previamente a la realización del llamamiento al segundo aspirante seleccionado, el trabajador podrá aportar en un plazo no superior a 10 días informe contradictorio ajeno al emitido por el Servicio Médico de la Empresa, adoptando la decisión final el citado Servicio Médico.

La incorporación a los respectivos destinos se producirá en el plazo de 30 días desde el anuncio de la relación definitiva de los aspirantes seleccionados. Transcurrido este plazo sin que se haya producido la incorporación, sin causa que lo justifique, el trabajador que haya concurrido por turno de traslado o de ascenso comenzará a percibir las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo. De igual modo, y para el turno de ascenso, a partir de esta fecha se computará la experiencia interna para el cálculo de este mérito en futuros procesos selectivos.

La Dirección comunicará al comité de empresa, con carácter previo a que se produzca, la fecha de incorporación de personal por los turnos de ascenso, y concurso de traslado.

– RECLAMACIONES

1. Contra las actuaciones del tribunal, se formulará, en primera instancia, reclamación ante dicho órgano en el plazo de 5 días hábiles y, ante su resolución se podrá reclamar ante la dirección de la empresa en idéntico plazo.

El tribunal presentará, si lo solicita el reclamante, el ejercicio realizado y la calificación obtenida.

2. Contra las actuaciones de la dirección de la empresa, los aspirantes podrán reclamar ante la misma en el plazo de cinco días hábiles y, ante su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes.

– DESARROLLO TEMPORAL DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Concurso de traslado.

Desde la fecha del anuncio de la relación definitiva de aspirantes admitidos hasta la de la valoración de los méritos no podrá transcurrir un periodo de tiempo superior a 30 días naturales.

Desde la fecha de la valoración de los méritos hasta la de la propuesta a la dirección de la empresa de los aspirantes seleccionados no podrá transcurrir un periodo de tiempo superior a 20 días naturales.

Turno de ascenso y nuevo ingreso

Desde la fecha del anuncio de la relación definitiva de aspirantes admitidos hasta la de la realización de las pruebas teóricas y prácticas no podrá transcurrir un periodo de tiempo superior a 30 días naturales.

Desde la fecha de la realización de las pruebas teóricas y prácticas hasta la de la propuesta a la dirección de la empresa de los aspirantes seleccionados no podrá transcurrir un periodo de tiempo superior a los 20 días naturales.

El incumplimiento de los plazos arriba señalados, salvo por causas justificadas, que serán valoradas por el tribunal, motivará el cese del Presidente y el nombramiento de otro nuevo.

TÍTULO IV

**Contratación temporal, libre designación, libre contratación y ascensos**

Artículo 14. *Contratación temporal*

La contratación de personal con carácter temporal o interino, cuyo objeto sea cubrir temporalmente las necesidades de puestos de trabajo que surjan en la empresa, a consecuencia de bajas por incapacidad temporal, permisos, vacaciones, maternidad, paternidad, excedencias, jubilaciones especiales, nuevos servicios, por acumulación de tareas, obras y servicios determinados, y cualquier otro tipo de carácter temporal que pudiera surgir, se efectuará mediante oferta de la plaza vacante a los miembros de las correspondientes bolsas de trabajo existentes en la empresa, siguiendo el orden de prelación de cada una de ellas, y de acuerdo a los criterios fijados en la comisión de seguimiento celebrada el 26 junio de 2009.

Se excluyen expresamente para su cobertura mediante bolsa de trabajo, los puestos de trabajo correspondientes a los grupos profesionales de Titulado Superior, Titulado Medio, o sus equivalencias (Titulaciones de Grado) y Mandos Intermedios. Asimismo, se excluyen las contrataciones en prácticas y para la formación.

Este sistema no impedirá cubrir previamente la vacante mediante la modalidad de realización de trabajo de superior categoría, debidamente motivado.

Artículo 15. *Libre contratación*

La dirección de la empresa se reserva, para su aplicación durante toda la vigencia del convenio colectivo, para libre contratación, sin someterse a los turnos establecidos anteriormente, un cinco por ciento (0,5%) del total de la plantilla fija de la empresa, al objeto de cubrir temporalmente aquellos puestos correspondientes a la categoría profesional de Titulado Superior y Titulado Medio, o sus equivalencias (Titulaciones de Grado), que requieran especial cualificación, por reorganización o por inicio de nuevas actividades, debiendo comunicarse al comité de empresa la utilización fundamentada de esta reserva.

Artículo 16. *Libre designación*

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional supone funciones de mando (Direcciones de Área, Jefaturas de Servicios y/o Departamentos), en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la dirección de la empresa, entre trabajadores fijos de plantilla que reúnan necesariamente los requisitos exigidos para dicho puesto de trabajo; entre ellos, forzosamente, la titulación académica y/o formación profesional correspondiente, conocimiento del puesto de trabajo, y experiencia, antigüedad, e historial profesional en la empresa, debiendo comunicarse al comité de empresa la utilización fundamentada de esta reserva.

Artículo 17. *Derechos de información y participación de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación*

La empresa deberá de comunicar al comité de empresa, con una antelación mínima de 48 horas, salvo razones justificadas que lo impidieran, cada una de las nuevas contrataciones que pretenda realizar esta.

Se reservará hasta un 2% para personas con discapacidad.

El comité de empresa, con relación a este capítulo, tendrá los derechos de información y participación reconocidos en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores, y demás normas concordantes.

La empresa entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, una copia básica de aquellos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Los representantes unitarios de los/as trabajadores/as recibirán trimestralmente información acerca de las previsiones de la empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos, y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito.

TÍTULO V

**Formación**

Artículo 18. *Formación. Principio general*

La dirección de la empresa y el comité de empresa promoverán la formación del personal fijo de plantilla, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo y promoción profesional y personal de los recursos humanos en la empresa. Para ello, se realizará anualmente el pertinente estudio, al objeto de determinar las necesidades existentes y elaborar el correspondiente Plan de Formación.

Artículo 19. *Modalidades formativas*

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

- a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo:
  - Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.
  - Para el ejercicio de la polivalencia funcional.
  - Por la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, bien por traslado o promoción.
  - Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - Para la adaptación del personal de nuevo ingreso.
- b) Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a grupos o categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
- c) Formación para la integración en el proyecto de empresa.
- d) Formación, tanto teórica como práctica, en materia de Seguridad y Salud laboral, centrada especialmente en el puesto de trabajo.

#### Artículo 20. *Comisión de formación*

Existirá una comisión de formación de composición paritaria, integrada por tres miembros designados por la dirección de la empresa y otros tres designados por el comité de empresa, al objeto de potenciar la formación de los trabajadores.

Dicha Comisión intervendrá en el Plan de Formación anual, de acuerdo con el reglamento de funcionamiento de la misma.

#### Artículo 21. *Asistencia a los cursos de formación*

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo, a la integración en el proyecto de empresa y en materia de Seguridad y Salud, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral, y compensándose con descanso. En su caso, se abonarán los gastos de kilometraje y la dieta correspondiente.

#### Artículo 22. *Financiación de la formación*

Con el fin de financiar el Plan de Formación, la dirección de la empresa incluirá en sus presupuestos la correspondiente partida.

#### Artículo 23. *Derechos de los trabajadores en materia de formación*

El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre y cuando no sufra perjuicio o merma el servicio la que está adscrito, a juicio del jefe del Servicio.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, siempre y cuando no sufra perjuicio o merma el servicio la que está adscrito, a juicio del jefe del Servicio.
- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. En este caso, el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- Los trabajadores fijos con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, según necesidades del servicio.

### CAPÍTULO IV

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 24. *Organización*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Por ello, es voluntad de las partes incrementar la competitividad de la empresa para lograr el máximo desarrollo económico, reducir el nivel de desempleo, y combatir el absentismo.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

Igualmente, se establecerán formulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo. Estas formulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables, serán potenciadas por éstos, al objeto de posibilitar la mejor integración de los trabajadores en los planes de trabajo existentes.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada, a criterio de la dirección de la empresa, para la correcta explotación de los servicios públicos que la empresa tiene encomendados, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

#### Artículo 25. *Movilidad funcional*

Se entiende por movilidad la facultad organizativa de que dispone la dirección de la empresa para cambiar, permutar, y ajustar los puestos de trabajo existentes, sin más limitaciones que las contenidas en la ley y en el presente convenio colectivo.

##### 25.1. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DENTRO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL, O DIFERENTE GRUPO PROFESIONAL CON POLIVALENCIA FUNCIONAL

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, la dirección de la empresa, y con comunicación telemática, a los meros efectos informativos, al comité de empresa, podrá efectuar, sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, todos aquellos cambios de puesto de trabajo que considere aconsejable para la buena marcha de la empresa, teniendo el trabajador derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. La movilidad funcional podrá efectuarse entre puestos de trabajo del mismo grupo profesional o de acuerdo a las polivalencias funcionales establecidas en el presente convenio colectivo.

En cualquier caso, y debido a que en varios municipios existen diversas instalaciones (ETAP, EDAR's, oficinas de atención al público, etc.), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, etc., las partes acuerdan que se aplicará una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los trabajadores asignados a las mismas.

En caso de movilidad de la plantilla, las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad para permanecer en el centro de trabajo donde desarrollan el mismo.

Tendrán, de igual forma, prioridad para la movilidad en puesto de igual, o equivalente, grupo profesional aquellas personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género y necesiten cambio de residencia.

El comité permanente de igualdad constatará las existencias objetivas de dichas causas (sobre todo de trabajadoras embarazadas y personal con hijos e hijas pequeños) y velarán por que dicho traslado se realice cumpliendo las garantías establecidas en la ley y en el convenio.

Se considera traslado, única y exclusivamente para las trabajadoras embarazadas y las/os trabajadoras/es que sean víctimas de violencia de género, cuando la distancia existente desde el domicilio laboral del trabajador/a a su nuevo puesto de trabajo no sea superior a 20 kilómetros.

Se entiende por domicilio laboral aquel que sirve de base a la empresa para el cálculo, a la fecha de la firma del convenio, de la

compensación económica por desplazamiento contemplada en el artículo 53 de este convenio.

Se abonarán los kilómetros correspondientes a su nuevo puesto de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de este convenio, siempre y cuando el cambio de puesto de trabajo haya sido previa solicitud del trabajador. Si el cambio de puesto de trabajo es a iniciativa exclusivamente de la dirección de la empresa, el trabajador percibirá los kilómetros que le correspondan tomando como núcleo urbano de referencia el de su anterior puesto de trabajo. En el mismo sentido se actuará, ante cambios temporales de puesto o centro de trabajo que supongan una distancia geográfica de 40 o más kilómetros de distancia.

En aquellos casos en que la distancia sea superior a 40 kilómetros se considerará traslado.

#### 25.1.1. Permutas

Los trabajadores pertenecientes al mismo grupo, categoría profesional y especialidad, con destino en servicios y/o localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

En cualquier caso, a los trabajadores permutados se les abonarán los kilómetros correspondientes a sus nuevos puestos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de este convenio.

#### 25.2. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DE INFERIOR GRUPO PROFESIONAL

La dirección de la empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, comunicándolo simultáneamente a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el trabajador negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad del trabajador. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### 25.3. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL

La dirección de la empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional superior al suyo, comunicándolo simultáneamente a los representantes legales de los trabajadores, previa solicitud escrita y motivada del Jefe del Servicio afectado.

El trabajador que sea destinado a un puesto de grupo profesional superior será retribuido con el salario que corresponda a su nuevo puesto, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si a consecuencia de lo anterior, el trabajador realizase funciones de grupo profesional superior al propio por un periodo superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa.

En cualquier caso, el trabajador no podrá reclamar el ascenso en aquellos casos en que el desempeño de un trabajo de grupo profesional superior se lleve a cabo por un/a trabajador/a que esté sustituyendo a otro/a en sus funciones debido a enfermedad, excedencia o cualquier otra obligación de carácter legal de este último que suponga reserva del puesto de trabajo, ni en aquellos otros en los que los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, tengan por finalidad el prepararse para el cambio de grupo

profesional, o porque el trabajador desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as -operarios/as que presten sus servicios en la empresa con la Categoría de Oficial 1.ª y que tengan una antigüedad en la empresa de 30 años tendrán derecho a que se le reconozca los mismos derechos económicos que a los Oficiales Primera Jefe de equipo. Se podrá estudiar en comisión de vigilancia el reconocimiento de este derecho para el resto de la plantilla en que concurren los mismos requisitos.

#### Artículo 26. Movilidad geográfica

Se entiende por traslado de trabajadores, tanto individual como colectivo, aquel cambio definitivo de puesto/centro de trabajo a otro distinto de la empresa, decidido por la dirección, que exija cambio acreditado de residencia del trabajador, o medie una distancia entre el puesto de trabajo de origen y el de destino superior a 40 kilómetros.

Para trasladar a los trabajadores se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, salvo que tenga su origen en una sanción disciplinaria impuesta por la dirección de la empresa.

##### 26.1. TRASLADOS INDIVIDUALES

La decisión de traslado deberá ser notificada por dirección al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato. La compensación comprenderá tanto los gastos documentados y justificativos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a:

- Traslado con cambio de residencia: Al abono de los gastos de mudanza que genere dicho traslado. A estos efectos competará a la empresa la contratación de tales servicios.
- Traslado, manteniendo su residencia actual: Abono por gastos de desplazamiento.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que se muestre disconforme con la decisión de la dirección podrá impugnarla judicialmente.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, de la misma categoría profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En cualquiera de los casos, los traslados no podrán realizarse fuera de los límites de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental.

##### 26.2. TRASLADOS COLECTIVOS

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

##### 26.3. TRASLADOS ESPECIALES

La empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que los/as trabajadores/as que por edad, u otra razón, tengan disminuidas sus capacidades para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajos adecuados a su disminuida capacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, si así lo solicitan. Ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que están adscritos, si las necesidades del servicio lo permiten.

#### Artículo 27. Mantenimiento del puesto de trabajo

En caso de detención de un/a trabajador/a por cualquier causa y con un límite máximo de 72 horas, tal como establece el artículo 520 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, no se considerarán injustificadas sus ausencias del puesto de trabajo, si con posterioridad resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna.

En tales supuestos no se tendrá derecho a retribución alguna durante el periodo de detención; no obstante, si el trabajador resultase absuelto con posterioridad, percibirá las retribuciones correspondientes a dicho periodo, siempre y cuando resultara detenido por el ejercicio de sus funciones laborales.

#### Artículo 28. *Excedencias*

##### 28.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA COMÚN

El personal fijo con una antigüedad de más de un año de servicio en la empresa, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

Dicha excedencia no podrá ser superior a 5 años ni inferior a 2 años. Deberá solicitarse por escrito con un mes de antelación. El/la trabajador/a mantendrá un derecho preferente de reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

##### 28.2. EXCEDENCIA MEJORADA

El personal fijo con una antigüedad de más de cinco años de servicios en la empresa, podrá pasar a la situación especial de excedencia voluntaria con reingreso automático en su puesto de trabajo o equivalente, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. Dicha excedencia podrá solicitarse por un periodo de 6 meses o un año. Pudiendo prorrogarse el mismo hasta un máximo de dos anualidades, a petición del trabajador/a. En ambos casos deberá solicitarse por escrito con 1 mes de antelación.

Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si ha transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia voluntaria con reingreso automático.

##### 28.3. REINCORPORACIÓN EN AMBOS SUPUESTOS

El/la trabajador/a en excedencia deberá comunicar a la empresa 3 meses antes de la finalización de esta, su intención de incorporarse a la misma. En el caso de que no se cumpla con dicho requisito se entenderá que el/la trabajador/a en excedencia renuncia a su derecho preferente de reingreso en la empresa (apartado 1), o a su reserva de puesto de trabajo (apartado 2).

##### 28.4. SUPUESTOS EXCEPCIONALES

No obstante, la dirección de la empresa podrá conceder la excedencia voluntaria en distintas condiciones a las establecidas en el presente artículo, cuando sea solicitado por cualquier trabajador/a, y las razones alegadas justifiquen la excepcionalidad de la medida.

##### 28.5. EXCEDENCIA VOLUNTARIA DE NATURALEZA FAMILIAR

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos, o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El/la trabajador/a beneficiado/a de esta excedencia deberá justificar mediante juramento o promesa que no desarrolla ninguna actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del citado familiar.

#### Artículo 29. *Permiso sin sueldo*

La dirección de la empresa podrá conceder permisos sin sueldo por motivos excepcionales, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tras previa petición por escrito y motivada del trabajador solicitante.

Su duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de 3 meses cada 2 años, así como que la duración mínima del citado permiso será necesariamente de 15 días naturales.

#### Artículo 30. *Subrogación empresarial*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores de Acosol, Sociedad Anónima, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios, o de otro tipo, en la concreta actividad de la prestación del servicio de abastecimiento domiciliario de agua potable y alcantarillado, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo, y en la normativa legal y convencional vigente en cada momento.

En todos los supuestos cese total o parcial por finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate, etc. de los servicios de abastecimiento domiciliario de agua potable y/o alcantarillado que estuviera prestando Acosol, Sociedad Anónima, mediante encomienda de gestión, contrato de explotación, o por cualquier otra figura o modalidad, y sea nueva adjudicataria o prestataria de dichos servicios el propio Ayuntamiento mancomunado, o una empresa municipal, así como cualquier otra empresa o entidad pública o privada, estas vendrán obligadas a subrogarse y absorber a los trabajadores de Acosol, Sociedad Anónima, que prestaban habitualmente sus servicios, o su trabajo estaba directamente relacionado con la actividad e instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales, en los términos dispuestos en el convenio colectivo estatal o sectorial que en cada momento se encuentre en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que alguno de los Ayuntamientos que conforman la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental, o entidades públicas o privadas a las que Acosol, Sociedad Anónima, preste sus servicios, los rescatara, estará obligado a asumir la cuota de trabajadores que le corresponda.

El establecimiento de los criterios y parámetros de adscripción del personal de la empresa en ambos supuestos, se fijará mediante un procedimiento consensuado con el comité de empresa.

## CAPÍTULO V

### JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

#### Artículo 31. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral exigible en la empresa será de treinta y siete

horas y media semanales, salvo que por medida legislativa se derogue la obligatoriedad de la actual jornada laboral, en cuyo caso, se retornará a la jornada laboral semanal de 35 horas, presentándose el cómputo anual cada año a los representantes de los trabajadores/as antes del año en curso.

Durante la vigencia de este convenio colectivo, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, la jornada de trabajo actual será de 1.571 horas anuales.

No obstante, si a lo largo del año, un trabajador cambia de puesto de trabajo o de destino, deberá acomodar su jornada a las exigencias del calendario laboral preestablecido, regulándose su jornada en cómputo anual en función de su nuevo calendario laboral.

#### Artículo 32. *Jornada reducida*

Tendrá derecho a su disminución el empleado/a que así lo solicite y en el que concurra cualquiera de las siguientes razones:

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que supere el 33%, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

2. Por razón de enfermedad del trabajador/a, siempre que por prescripción facultativa se aconseje la disminución de la carga laboral.

3. En el caso de que el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o cualquier familiar hasta 2.º grado con quien conviva y que no pueda valerse por sí mismo, lo cual habrá de acreditarse por parte/informe de facultativo.

4. En todos los demás supuestos siempre que se solicite por un periodo mínimo de seis meses, sin menoscabo de las necesidades del servicio.

En todos los supuestos relacionados, a excepción del primero, será imprescindible dictamen y valoración favorable de la comisión de seguimiento.

La reducción de la jornada llevará consigo la disminución proporcional de las retribuciones. La solicitud de reincorporarse a la jornada normal del trabajador/a que haya disfrutado esta jornada deberá de preavisarse con 7 días de antelación a la misma, produciéndose esta con carácter inmediato al término de dicho plazo. En los casos 1, 2, y 3, la reducción de jornada se limitará según el tiempo que permanezca la causa objeto de la reducción.

En los centros con jornada distinta de la habitual se articularán las medidas oportunas para el cumplimiento de este artículo.

#### Artículo 33. *Horarios*

Para el personal fuera de turnos en las depuradoras, laboratorio, encargados, capataces, personal de camiones, conducciones-abastecimiento y asignado a taller el horario de trabajo queda comprendido, de lunes a viernes, entre las 7:30 horas hasta las 15:00 horas. El personal de la baja tendrá el horario de 7:30 horas hasta las 15:00 horas, si bien realizarán guardias rotativas durante los días festivos, sábados y domingos.

Respecto al personal que realice su trabajo en jornada de turnos el horario será el establecido en el artículo 36.

Para el personal de alcantarillado se unificará el horario en toda el área de cobertura, estableciéndose el mismo en la jornada comprendida de 8:00 horas hasta las 15:30 horas de lunes a viernes, salvo que por necesidades del servicio sea conveniente establecer un horario distinto, en cuyo caso será necesario consensuar el mismo con el comité de empresa.

El personal de oficina, (para los departamentos de Recursos Humanos, Servicios Generales, Asesoría Jurídica, Área económica - financiera, Comunicación y Marketing, Secretaria de Dirección, Personal administrativo en general, Servicios Informáticos, Tepo y Tapo de la Oficina Técnica, Departamento de Atención al Usuario y Control de Calidad) podrá tener una jornada comprendida entre las 7:30 horas hasta las 15:30 horas, siendo el horario de trabajo fijo desde las 8:00 horas hasta las 15:00 horas de lunes a viernes.

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de la empresa, y especialmente para las que prestan un servicio público, la dirección de la empresa podrá establecer los controles que estime conveniente, con el conocimiento previo a su puesta en funcionamiento de los mismos por parte del comité de empresa, con una flexibilidad de 15 minutos a la entrada.

En cualquier caso, se establece la obligatoriedad de ticaje de entrada y salida del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador, así como el ticaje para otros supuestos en horario laboral, ya sea ordinario como extraordinario, para todo el personal de la empresa, con independencia del puesto que ocupe, incluyendo expresamente los jefes o directores de servicio.

Para el personal fuera de turnos, se le permitirá, en un máximo de 5 días por cada mes, una flexibilidad horaria, en la anticipación o finalización de su jornada laboral normal, de 15 minutos, siempre y cuando tenga cubierta o excedida la totalidad del horario laboral en las jornadas laborales del mes en curso.

La flexibilidad del horario llevará aparejada la obligatoriedad de recuperación para el correcto cumplimiento de la jornada de trabajo semanal. La recuperación de jornada se realizará en el plazo de un mes, de modo que, o en el mes en curso o bien en el siguiente, quede recuperada la misma. De no producirse esta, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada pactada referida al mes y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse de un incumplimiento habitual o sistemático de esta recuperación.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del trabajador/a.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el/la trabajador/a deberá hacer llegar al departamento de personal en el plazo de tres días la baja facultativa, así como al día siguiente el alta facultativa correspondiente o, en su defecto justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna será considerada como falta injustificada.

#### Artículo 34. *Reducción de jornada por permiso de lactancia*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a criterio del trabajador/a.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Si el permiso lo disfruta el padre, deberá demostrar que no es utilizado por la madre trabajadora en un mismo tiempo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario, con

quince días de antelación, la fecha de inicio de la lactancia y la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Durante el tiempo de lactancia la trabajadora estará exenta de realizar trabajo nocturno o trabajos a turnos, cuando la misma lo solicite.

#### Artículo 35. *Periodo de descanso*

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria, computable como trabajo efectivo, el cual se disfrutará sin menoscabo del Servicio. A estos efectos, el trabajador deberá necesaria y previamente informar al superior jerárquico si, para realizar la pausa, se va a ausentar del centro o lugar de trabajo.

El horario de desayuno estará comprendido entre el lapso temporal que discorra entre el inicio de su jornada laboral hasta las 11:30 horas; esto es, a lo más tardar, el último ticaje de salida para desayuno se efectuará a las 11:00 horas.

En este sentido, la dirección de la empresa establecerá los controles que estime conveniente, con el conocimiento previo por parte del comité de empresa, a fin de registrar tanto la hora de salida como la hora de regreso.

#### Artículo 36. *Trabajo en jornadas de turno*

El trabajo a turnos de mañana-tarde-noche/mañana-noche-tarde en cada una de las depuradoras existentes en Acosol, Sociedad Anónima, será realizado por 14 trabajadores/as entre oficiales y peones, debiendo guardar una relación adecuada en el número de trabajadores/as de cada categoría.

La empresa hará las contrataciones oportunas, si fuere necesario, para llegar a dicho número de trabajadores/as, con lo cual se podrán formar 7/3 parejas de trabajadores/as, de las cuales una estará desempeñando la función de corretornos teniendo esta un carácter rotativo entre las demás parejas o tríos. Estos trabajadores/as tendrán como función el cubrir cualquier ausencia o incidencia que de forma imprevisible se produjese en la Planta donde estuviesen designados; a título de ejemplos, y entre otras causas, ausencias imprevistas, bajas médicas de corta duración, permisos retribuidos, licencias sin sueldo, etc., Mientras no se produzca ningún imprevisto, el horario de trabajo para estos trabajadores/as será de 07:45 horas a 15:15 horas y/o 13:45 a 21:15 horas de lunes a viernes. La jornada de trabajo será contabilizada en cómputos anual de horas; siendo, en todo caso, dicho cómputo anual de horas el mismo que se estableciese para el personal laboral fuera de turnos. En el cómputo anual de horas se recogen todas las incidencias producidas en el año (día de trabajo, festivos, descansos, vacaciones).

Los turnos se realizarán, en los periodos no vacacionales, de forma rotativa en jornadas de mañanas, tardes y noches, con sus correspondientes descansos intermedios, en ciclos de treinta días, con la siguiente cadencia:

- 5 días de mañana, 5 días de descanso.
- 5 días de tarde/noche, 5 días de descanso.
- 5 días de noche/tarde, 5 días de descanso.

La pareja de corretornos estará a disposición del servicio y desempeñará su trabajo de la siguiente forma: Uno por la mañana y otro por la tarde. Si el que esté por la mañana tuviera que trabajar por la noche cobrará horas extras. Si a la mañana siguiente a este le tocara trabajar en el turno de mañana su turno lo mutará con el otro compañero/a de corretornos de forma que el corretornos que tuviera que trabajar por la tarde pasará a trabajar por la mañana.

Durante el periodo vacacional, se reducirán las parejas componentes del turno al número de 4, de tal manera que habrá cada mes 2 ó 3 parejas disfrutando de vacaciones. El turno se realizará de forma rotativa en jornadas de mañana, tardes y noches, con sus correspondientes descansos intermedios, en ciclos de 30 días. Además durante el periodo vacacional el corretornos podrá ser de una sola persona.

- La cadencia de dicho turno será la siguiente:
- 6 días de mañana, 3 días de descanso.
  - 6 días de tarde/noche, 4/5 días de descanso.
  - 6 días de noche/tarde, 5/4 días de descanso

Durante las 2 semanas que comprende la Navidad, se reducirá las parejas componentes del turno al número de 3, no modificando en ningún caso a la pareja que le correspondiese por cuadrante las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

El horario para la Jornada por turnos será el siguiente:

#### 1.º EDAR DE ARROYO DE LA MIEL:

- Turno de mañana: de 6:45 horas a 14:15 horas.
- Turno de tarde: de 13:45 horas a 22:15 horas.
- Turno de noche: de 21:45 horas a 7:15 horas.

#### 2.º EDAR DE FUENGIROLA:

- Turno de mañana: de 6:45 horas a 15:15 horas.
- Turno de tarde: de 14:45 horas a 23:15 horas.
- Turno de noche: de 22:45 horas a 7:15 horas.

#### 3.º EDAR DE LA CALA DE MIJAS:

- Turno de mañana: de 8:00 horas a 15:00 horas.
- Turno de tarde: de 15:00 horas a 21:00 horas.
- Sábados y domingos, y los lunes y martes de los meses de verano:
- Turno de 10:00 horas a 18:00 horas.

#### 4.º EDAR LA VÍBORA (MARBELLA), MANILVA Y ESTEPONA, Y PLANTA DESALADORA:

- Turno de mañana: de 5:45 horas a 14:15 horas.
- Turno de tarde: de 13:45 horas a 22:15 horas.
- Turno de noche: de 21:45 horas a 6:15 horas.

#### 5.º ETAP DE RÍO VERDE (MARBELLA):

- Turno de mañana: de 5.15 horas a 13:45 horas.
- Turno de tarde: de 13.15 horas a 21:45 horas.
- Turno de noche: de 21:15 horas a 5:45 horas.

El trabajo a turnos en la planta desaladora se realizará, en las mañana-tarde-noche y en las mañana-noche-tarde, por un total de 18 trabajadores/as.

Y las mañana-tarde, por un total de 6 trabajadores/as de lunes a viernes, en horario de 7:45 a 15:15 horas y de 14:45 a 22:15 horas

En la planta desaladora el trabajo a turno de 24 horas se realizará en las mismas condiciones que en el resto de las plantas depuradoras, con la salvedad de que por sus características este servicio se llevará a efecto en turnos de 3 trabajadores/as.

Se fija la incorporación a esta planta de un corretornos formado por 1 persona que quedará sujeta a las necesidades del servicio.

Para el personal de conducciones-saneamiento se uniformará el horario en toda el área de cobertura, estableciéndose el mismo en jornada comprendida entre las 8:00 a las 15:30 horas de lunes a domingo, salvo que por necesidades del servicio sea conveniente establecer un horario distinto, en cuyo caso será necesario consensuar este con el comité de empresa.

La dirección de la empresa elaborará, en cada mes de noviembre, el cuadrante de turnos para el año siguiente de acuerdo con el cómputo anual y el calendario establecido. Si una vez realizado el cuadrante anual del turno se comprobare que existe alguna incidencia que provoque un descuadre con el número de horas fijadas en el cómputo anual aprobado, la empresa determinará en ese mismo momento los días que se compensarán las incidencias detectadas, reflejándose en el cuadrante todas las incidencias y determinando su solución.

En el supuesto de que dos trabajadores/as quisieran intercambiar el turno deberán de firmar un documento específico que garantice la eficacia del cumplimiento de los turnos intercambiados.

Si en cualquiera de las distintas depuradoras a las que afecta este acuerdo, y siempre que fuera por mayoría de los trabajadores/as componentes del turno, se decidiese otro tipo de cadencia o rotación o de descansos o de cambios en el horario de las jornadas de mañana, tarde y noche, se podrá llevar a cabo, siempre que el Servicio esté cubierto durante las 24 horas y que cada trabajador/a cumpla con el cómputo anual de horas, todo ello de acuerdo con la dirección de la empresa y la representación de los/as trabajadores/as.

*Artículo 37. Descansos semanales y entre jornadas en el trabajo a turnos*

Para los trabajadores en régimen de turnos de trabajo, se establece, para evitar la prolongación de días trabajados continuados, un máximo de nueve días de trabajo acumulados seguidos, tras ello deberán forzosamente descansar.

Respecto del descanso entre jornadas, se establece que como, regla general, será de 12 horas ininterrumpidas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, incluido los supuestos de superación de la jornada ordinaria por la realización de horas extraordinarias. De modo que, si entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente no median esas 12 horas de descanso, el trabajador tendrá derecho a alterar su horario de trabajo, retrasando su entrada, para dar cumplimiento al intervalo del descanso diario de 12 horas. Debiendo recuperar el trabajador la mitad de las horas no trabajadas, por dicha causa, en el plazo máximo de un mes.

No obstante lo anterior, se podrá reducir el lapso temporal antes señalado (12 horas), por causas justificadas, hasta un mínimo de siete horas, compensándole al trabajador la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

En cualquier caso, el descanso entre jornadas y semanal se conforma como de obligado cumplimiento para la empresa y los trabajadores, aun mediando acuerdo voluntario de cambio de turnos entre los trabajadores.

*Artículo 38. Calendario laboral*

La jornada de trabajo será contabilizada en cómputos anual de horas sobre el calendario del municipio de la sede central; siendo, en todo caso, dicho cómputo anual de horas el mismo que se estableciese para el personal laboral fuera de turnos. En el cómputo anual de horas se recogen todas las incidencias producidas en el año (día de trabajo, festivos, descansos, vacaciones).

Las fiestas locales serán 2 al año y durante las semanas de celebración de las mismas estas se disfrutarán en el municipio donde se halle ubicado su centro de trabajo. Durante la misma, el trabajador/a podrá optar entre la reducción de la jornada en dos horas diarias o disfrutar de un día de descanso, de acuerdo con las necesidades del servicio. El cuadro de fiestas locales para cada uno de los centros de trabajo quedará configurado de la siguiente forma:

- Los/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo en el centro ubicado en Benalmádena- Arroyo de la Miel, se acogerán a las fiestas locales del municipio de Benalmádena, 24 de junio (San Juan Bautista) y 16 de julio (Día del Carmen).
- Los/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo en centros ubicados en el término municipal de Mijas, se acogerán a las fiestas locales de dicho municipio, los días 8 de septiembre y 15 de octubre.
- La EDAR (La Víbora), Oficinas, la ETAP, Personal de Baja, Conducciones, Desaladora, Parque Móvil, Alcantarillado, Conducciones-Saneamiento y Taller de Mantenimiento (para personal contratado a partir de la ubicación de dicho taller en Marbella) se acogerán a las Fiestas de esta ciudad, 11 de junio (San Bernabé) y 19 de Octubre (San Pedro).
- Los/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo en el centro ubicado en Fuengirola, La Cala de Mijas y Taller de Mantenimiento (para personal contratado antes de la ubicación de dicho taller en Marbella) tendrán como fiestas locales el 16 de julio (Día del Carmen) y 7 de octubre (Virgen del Rosario).
- Los/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo en el Centro de Estepona, tendrán como fiestas locales el 15 de mayo y el 16 de julio.
- Los/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo en el Centro de Manilva, tendrán como fiestas locales la de San Luis de Sabinillas (sgosto) y la de La Vendimia (primera semana de septiembre).

Se disfrutará de 7 días continuados de vacaciones en Navidad, organizándose estas en 2 turnos. Acordándose las fechas concretas de

disfrute, para cada anualidad de vigencia del presente convenio colectivo, por la comisión de seguimiento.

La jornada laboral se reducirá en 1 hora diaria, para aquellos/as trabajadores/as que no estén de turno.

Igualmente se reconoce el derecho a disfrutar de tres días de descanso por Semana Santa o Semana Blanca escolar, a elección de los/as trabajadores/as, para lo cual se establecerán dos turnos:

- Primer turno: que se disfrutará durante la Semana Blanca escolar o tres días posteriores a esta.
- Segundo turno: que habrá de disfrutarse durante la propia Semana Santa o tres días posteriores a esta.

Se declara que los días 24 y 31 de diciembre, así como el 22 de mayo serán considerados como días festivos.

Cuando los días festivos coincidan en sábado, estos se disfrutarán el día laboral anterior o posterior. Cuando coincidan en domingo, estos se disfrutarán el día laboral posterior.

Con respecto al disfrute de los días contenidos en el calendario, el personal no sujeto a turnos y aquellos servicios que disponga de guardias, que por necesidades del Servicio no pueda disfrutarlo a su debido tiempo, será compensado con 1 día y medio de permiso por cada día festivo no disfrutado.

*Artículo 39. Puentes*

Se consolidarán 2 días de puente, para todo el personal, a establecer por la dirección de la empresa y la comisión de seguimiento, en función del calendario laboral vigente para cada año natural del presente convenio. Se disfrutará de estos dos puentes, rotando el personal para que el servicio quede cubierto. Si no fuera posible por motivos del servicio, se disfrutará en otra época del año.

En lo que respecta al personal a turno, los citados puentes quedarán incluidos en el cómputo anual de horas que se fije a comienzo de cada año.

*Artículo 40. Vacaciones*

Las vacaciones serán de veinticuatro días laborales, no siendo nunca inferior a treinta días naturales. Dicho periodo será incrementado en función de la antigüedad que tengan reconocida los trabajadores/as en la empresa, en función de los siguientes hitos:

- Más de 15 años de antigüedad 25 días laborables de vacaciones
- Más de 20 años de antigüedad 26 días laborables de vacaciones
- Más de 25 años de antigüedad 27 días laborables de vacaciones
- Más de 30 años de antigüedad 28 días laborables de vacaciones
- Mas de 35 años de antigüedad 29 días laborables de vacaciones
- Mas de 40 años de antigüedad 30 días laborables de vacaciones

Y así sucesivamente.

Igualmente disfrutarán de un día más de vacaciones los/as trabajadores/as que tengan más de 50 años de edad.

Este derecho se hará efectivo, de manera inmediata, a partir del cumplimiento de los años de antigüedad o de los 50 años de edad. El incremento del día de vacaciones por edad superior a 50 años no será acumulable a los de antigüedad. Ejemplo: trabajador/a con 52 años de edad y 21 años de antigüedad verá incrementada en dos días sus vacaciones.

Anualmente, y antes del 31 de marzo, las Jefaturas de los Servicios confeccionarán, de manera obligatoria, el calendario de vacaciones de los trabajadores adscritos a cada uno de ellos, y lo presentarán a la Jefatura de Recursos Humanos y dirección de la empresa.

Las modificaciones de las fechas de disfrute de las vacaciones posteriores a la elaboración del calendario de las mismas, requerirá forzosamente el visto bueno del Jefe de Servicio.

Las vacaciones se podrán disfrutar de la siguiente manera:

- Para el personal sujeto a régimen de turnos; El periodo de vacaciones, según cuadrante, se disfrutará entre los meses de mayo a octubre, ambos incluidos, de modo fraccionado en, únicamente, dos periodos de 15 días naturales seguidos.

Fuera de esos periodos, y a excepción del mes de diciembre, se podrá solicitar una de las dos quincenas, siempre que el servicio lo permita.

– Para el personal no sujeto a régimen de turnos: El periodo de vacaciones se disfrutará preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, y se podrán fraccionar en varios periodos temporales, siendo uno de ellos, como mínimo, de quince días naturales, y el resto de las fracciones con una duración, como máximo, de 3 días laborables, salvo que, solicitadas fracciones inferiores, el Jefe del Servicio otorgue el visto bueno, por no suponer merma en el servicio.

Cuando dos o más empleados/as de la misma categoría o puesto coincidan en la misma fecha de petición de las vacaciones y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, se resolverá mediante sorteo, teniendo el resultado de dicho sorteo carácter vinculante de producirse idéntica situación, tanto de periodo como de empleados/as, para el año siguiente.

Si, por razones de servicios debidamente acreditadas, no se pudiese atender las vacaciones en los meses anteriormente citados, se incrementarán en 1 día más por semana, a excepción de que las vacaciones solicitadas, fuera de dichos periodos fuera a petición propia del trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Queda expresamente exceptuado de lo anterior los periodos de descanso de Semana Santa, Semana Blanca, y Navidad, así como los días de fiesta local, regional o nacional recogidos en el convenio correspondientes al año anterior.

#### 40.1. LIMITACIONES

Los trabajadores, en los días que correspondan a los puentes de convenio y turnos de Navidad o Semana Santa/blanca, fijados en el calendario laboral anual, no podrán solicitar, ni obtener, ni días de asuntos propios, ni permisos no retribuidos, ni vacaciones para su disfrute en tales días.

#### Artículo 41. *Licencias retribuidas*

1. Matrimonio del trabajador/a, constitución como parejas de hecho con inscripción en el Registro de Parejas de hecho, 15 días naturales ininterrumpidos, que dará comienzo el mismo día de la ceremonia o inscripción. En caso de matrimonio de hijo-as del trabajador/a, dos días laborables.

Al efecto, el trabajador/a deberá aportar por cualquier medio admitido en derecho justificación del matrimonio o inscripción de la pareja.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, en tanto subsista dicha situación. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

3. Tres días laborables, en caso de nacimiento de hijo/a del trabajador, a contar desde el mismo día de nacimiento.

4. Hasta cinco días naturales, consecutivos o no consecutivos, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, que le impida valerse por sí mismo y requiera la ayuda de un tercero, exceptuando los partos, que se regulan en el párrafo siguiente, de parientes de pri-

mer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador. El periodo de inicio de este permiso comenzará en el momento en que se produzca el suceso que lo justifique y el trabajador solicite su disfrute, y finalizará bien por el agotamiento de los días de permiso, o bien antes, si desaparece la causa que lo motivó.

En los casos de parto natural o por cesárea de familiares del trabajador de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, este tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días naturales, a contar desde el mismo día del parto.

Dichos extremos deberán ser debidamente acreditados con un certificado emitido por el Centro Hospitalario donde se haya encamado al enfermo o bien mediante el correspondiente informe o parte del facultativo que haya intervenido a este.

5. En los mismos términos que el apartado anterior, hasta dos días laborables para los parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, y en los casos en los que el/la trabajador/a deba hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, los citados permisos serán incrementados en dos días laborables. Este desplazamiento deberá acreditarse mediante la presentación de cualquier documento que confirme tal extremo.

6. Una semana en caso de fallecimiento del cónyuge, o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro de parejas de hecho, e hijos/as.

7. Dos días laborables en caso de fallecimiento, para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Un día laborable en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

En los dos últimos supuestos, y en los casos en los que el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, los citados permisos serán incrementados en dos días. Este desplazamiento deberá de acreditarse mediante la presentación de cualquier documento que acredite tal extremo.

9. Para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, siempre que la celebración de los mismos coincida con la jornada de trabajo, y por el tiempo imprescindible para su realización.

10. 3 días de asuntos propios al año, máximo 1 al mes, no acumulable en periodo vacacional. La solicitud deberá ser presentada con tres días de antelación, salvo supuestos de urgente necesidad siempre que esta sea debidamente acreditada.

La concesión, y correspondiente disfrute, de dicho permiso quedará subordinada a las necesidades del Servicio, y requerirá necesariamente el visto bueno del Jefe de Servicio al que se encuentre adscrito el trabajador solicitante.

Si la solicitud de permiso por asuntos propios se realiza por horas, el mínimo solicitado deberá ser de 2 horas.

A estos efectos, no se podrá disfrutar del día de permiso por asuntos propios el día laborable inmediatamente anterior y/o posterior al día laborable de inicio y/o fin de día/s de vacaciones del trabajador (incluyendo los periodos de descanso de Semana Santa, Semana Blanca y/o Navidad).

11. 22 horas y media al año de libre disposición para el personal fuera del régimen de turnos. El tope máximo mensual será de siete horas y media de libre disposición, fraccionado forzosamente en dos periodos temporales de un mínimo de 3 horas cada uno.

24 horas al año de libre disposición para el personal en régimen de turnos, que se disfrutará en jornadas completas. El tope máximo mensual será de un día de jornada laboral ordinaria de libre disposición.

12. Por cambio de domicilio o vivienda permanente, excluyéndose expresamente cambios de residencia temporales y/o por temporada, 2 días naturales, con un máximo de dos cambios por año. Al efecto, y para poder disfrutar este permiso, se deberá aportar por el trabajador el correspondiente certificado de empadronamiento municipal.

13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Se entiende exclusivamente por deber de carácter público o personal: 1) la asistencia a Tribunales previa citación, así como ser convocado a miembro de un jurado; 2) la asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento; 3) el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral; 4) la asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo.

14. Las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo imprescindible, siempre que se justifique y acredite la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Para el disfrute del permiso regulado en el apartado 1) será necesario un preaviso de dos meses. Para los regulados en los apartados 9), 13) precedentes será necesario el preaviso a la empresa por parte del trabajador/a con, al menos 15 días de antelación.

Cuando los días de permiso hacen referencia a días naturales quedan incluidos en dichos lapsos temporales los descansos semanales, festivos, vacaciones, y periodos de descanso de Semana Santa/Semana Blanca, y Navidades. Sin que exista derecho a que sean compensados o disfrutados en un momento posterior.

Cuando un trabajador se encuentre disfrutando de cualquiera de los permisos retribuidos anteriormente detallados y se produzca, en ese lapso de tiempo, un supuesto de hecho que de cabida a otro permiso retribuido, ambos se solapan en el tiempo, de modo que no se amplían los días de permiso. Por ejemplo, si durante el disfrute de los 15 días de permiso por matrimonio se produce el fallecimiento de un familiar, el trabajador perdería los días de permiso retribuido por dicha causa.

En el mismo sentido, si un trabajador está disfrutando de un periodo vacacional, incluidos los periodos de descanso de Semana Santa/Semana Blanca, y Navidades, y se produce, en ese lapso de tiempo, un supuesto de hecho que de cabida a un permiso retribuido, ambos periodos se solapan en el tiempo, de modo que no se interrumpen las vacaciones o descanso para dar inicio a los días de permiso retribuido. El trabajador perdería los días de permiso retribuido al solaparse con los días de vacaciones o de descanso.

#### Artículo 42. *Licencias por maternidad y paternidad*

1. Las trabajadoras en el supuesto de parto, tendrán derecho a la suspensión del contrato por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo a las normas aplicables, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

2. Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos por nacimiento de su hijo, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los términos recogidos en la actual normativa.

En ambos casos, y durante este periodo, y siempre y cuando esta situación resulte debidamente acreditada, la empresa abonará la diferencia que exista entre el salario real (definido en el artículo 52) de la trabajadora y/o el trabajador y la prestación que reciba esta en concepto de baja por maternidad o paternidad.

#### Artículo 43. *Licencias no retribuidas*

El trabajador que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos en la empresa podrá solicitar, como licencias no retribuidas, 5 días al año, no acumulables con periodo vacacional, y con un máximo de dos días seguidos. La solicitud deberá ser presentada con tres días laborables de antelación, salvo supuestos de urgente necesidad siempre que esta sea debidamente acreditada.

La concesión, y correspondiente disfrute, de dicho permiso quedará subordinada a las necesidades del Servicio, y requerirá necesariamente el visto bueno del Jefe de Servicio al que se encuentre adscrito el trabajador solicitante.

A estos efectos, no se podrá disfrutar de días de permisos el día laborable inmediatamente anterior y/o posterior al día laborable de inicio y/o fin de día/s de vacaciones del trabajador.

En estos casos, el trabajador optará por el descuento en la nómina del importe de los días no trabajados, o recuperar el tiempo no trabajado. La opción elegida deberá ser expresada en la misma solicitud de licencia.

En caso de opción por la recuperación de los días no trabajados, el trabajador deberá recuperar tales días de la siguiente manera;

Si la licencia se ha disfrutado entre los días 1 y 15 de cada mes, el trabajador deberá recuperar las jornadas no trabajadas antes de la finalización de dicho mes.

Si la licencia se ha disfrutado entre los días 16 y último de cada mes, el trabajador deberá recuperar las jornadas no trabajadas antes del día 15 del mes inmediatamente siguiente.

Si el trabajador, una vez elegida la opción de recuperación del tiempo no trabajado, no recuperase las horas no trabajadas en los plazos antes indicados, incurrirá en falta laboral leve o grave, según el caso, tipificada como falta injustificada de asistencia al trabajo y, respectivamente, se le sancionará o incoará el oportuno expediente disciplinario.

Cualquier otra solicitud de los trabajadores que supongan únicamente el disfrute de un máximo de 3 horas dentro de la jornada de trabajo (citas médicas personales, o acompañando a familiares, etc...), se accederán a ellas si, previamente y por escrito, el trabajador solicitante se compromete a recuperarlas dentro del plazo máximo de los 5 días siguientes laborables.

## CAPÍTULO VI

### RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 44. *Principio general*

Los trabajadores a los que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo o categoría profesional.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

El sistema de remuneración que se contiene en el presente convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir, que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente convenio quedan absorbidas y compensadas todas y cada una de las percepciones contenidas en convenios anteriores por cualquier concepto, ya fueran salariales o extrasalariales.

#### Artículo 45. *Estructura salarial*

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los trabajadores afectados por este convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:
  - a) Salario base.

b) Complemento de destino.

c) Complemento específico.

– COMPLEMENTOS PERSONALES

Antigüedad.

– COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Plus de noche y festivos.

Plus de turno de Navidad.

Plus de toxicidad.

Plus de turno y correturnos.

Plus de mensáfono.

Plus de conducción.

Plus de guardia.

Plus de oficina.

Plus de terciario y telemando.

– COMPLEMENTOS DE CANTIDAD DE TRABAJO

Horas extraordinarias.

– COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Pagas extraordinarias.

2. Conceptos que comprenden las retribuciones extrasalariales:

Ayuda transporte.

Desplazamiento asistencia al trabajo.

#### Artículo 46. *Salario base*

Es el que corresponde a la categoría profesional de cada trabajador, tal como figura en el anexo I de este convenio y, que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará fraccionado en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

#### Artículo 47. *Complemento específico*

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo, y destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, tal como figura en el anexo I de este convenio y, que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

#### Artículo 48. *Complemento de destino*

Es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, tal como figura en el anexo I de este convenio y, que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

#### Artículo 49. *Complementos personales*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador que deriven de las condiciones o conocimientos personales del mismo y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base.

##### 49.1. ANTIGÜEDAD

La antigüedad de todo el personal de Acosol, Sociedad Anónima, se registrará en función del grupo a que pertenezca cada uno de los trabajadores/as, y las cantidades asignadas en cada uno de estos, durante la vigencia del presente convenio colectivo:

a) Licenciados, Ingenieros, Arquitectos o equivalentes: 45,05 euros.

b) Diplomados, Ingenieros Técnicos, Formación Profesional Tercer grado, o equivalente: 43,00 euros.

c) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo grado o equivalente: 42,00 euros.

d) Título de Graduado Escolar, Formación Profesional Primer grado, o equivalente: 41,00 euros.

e) Certificado de Escolaridad: 40,00 euros.

Aplicándose para los trienios ya reconocidos con carácter previo a la entrada en vigor del presente convenio la cuantía establecida hasta ese momento.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa o la reconocida expresamente a efectos exclusivos de antigüedad.

La cuantía resultante de multiplicar el número de trienios por el valor fijado para estos, se cobrará en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

#### Artículo 50. *Complementos de puesto de trabajo*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

##### 50.1. COMPLEMENTO POR TRABAJOS NOCTURNOS Y FESTIVOS

Los/as trabajadores/as que por características u organización del trabajo en su jornada ordinaria tengan que realizar trabajos nocturnos, considerando como tales los que se realicen desde las 22 horas de la noche a las 6 horas de la mañana, la empresa abonará, durante la vigencia del presente convenio colectivo, la cantidad de 11,31 euros por día.

##### 50.2. COMPLEMENTO DE TURNO DE NAVIDAD

Durante las Navidades se abonarán los siguientes pluses de Navidad:

– Trabajadores/as que presten su servicio los días 24 y 31 de diciembre en turno de tarde, 100 euros.

– Trabajadores/as que presten su servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero, por la mañana, 150 euros.

– Trabajadores/as que presten su servicio los días 24 y 31 de diciembre por la noche, 180 euros.

Este plus se le abonará a todo aquel trabajador/a que por cualquier circunstancia deba acudir a prestar sus servicios en los días y horas indicados.

La percepción de este plus no será compatible con el Plus de Festividad.

El personal que este con mensáfono durante la semana que comprenda los días antes señalados se le añadirá la cantidad de 50 euros más.

##### 50.3. COMPLEMENTO DE TOXICIDAD

Se establece un plus de toxicidad, equivalente al 20% del salario base, para aquellos/as trabajadores/as que realicen trabajos de esta naturaleza.

##### 50.4. COMPLEMENTO DE TURNO Y CORRETURNOS

Para compensar los inconvenientes propios del trabajo realizado en rotación de turnos, se establece un plus de turno, en igual cuantía, tanto a oficiales como a peones por día de trabajo y por día de descanso de turnos por trabajado/a a turnos de mañana, tarde y noche. Igualmente respecto a los trabajadores/as que en base a la rotación establecida se encuentren en posesión de un busca desempeñando las funciones de correturnos, se les reconoce el derecho a cobrar el plus de turno anteriormente referenciado.

Dicho plus se abonará durante el mes de vacaciones y no se abonará durante las bajas laborales que no se hayan producido por accidentes de trabajo traumático, así como durante los permisos recogidos en convenio y faltas sin justificar.

Igualmente, los/as trabajadores/as referidos en el párrafo anterior que se encuentren de correturnos, percibirán en concepto de disponibilidad durante el tiempo que permanezcan en esta situación, durante la vigencia del presente convenio colectivo, la cantidad mensual de 350 euros.

Para los/as trabajadores/as ubicados en las plantas de La Cala, así como los/as de conducciones-saneamiento, se les reconoce un plus de turno por días trabajados, para compensar el sistema de turnos al que están sometidos, el cual les obliga a trabajar incluso en días festivos. Dicho plus se abonará durante el mes de vacaciones a razón de 22 días laborables y no se abonará durante las bajas laborales que no se hayan producido por accidentes de trabajo traumático, así como durante los permisos recogidos en convenio y faltas sin justificar.

La cuantía del Plus de turno se establece, durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la cantidad por día de 11,31 euros.

#### 50.5. COMPLEMENTO DE MENSÁFONO

La empresa podrá asignar mensáfonos a aquellos servicios que atendiendo a las características del trabajo que realizan lo requieran. Dichos mensáfonos rotarán por parejas entre todo el personal que tengan una antigüedad de un año en el servicio, pero no obstante por circunstancias excepcionales y por el periodo que dure dicha circunstancia se podrá asignar el mensáfono sin tener la antigüedad mencionada anteriormente al objeto de que el servicio quede cubierto. En este caso cada trabajador/a recibirá un plus de mensáfono por cada semana que se le asigne el mismo, durante la vigencia del presente convenio colectivo, en la siguiente cuantía 247,44 euros.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el mismo deberán de encontrarse disponible en una zona de influencia próxima al área de cobertura de la empresa. Esto significa que el/la trabajador/a que este de mensáfono no podrá realizar desplazamientos a otros lugares distintos a esa zona de influencia antes referida, con la salvedad de que su lugar de residencia sea distinto al antes mencionado.

Para el servicio de conducciones-saneamiento el mensáfono será asignado semanalmente a la pareja saliente de la semana de siete días, a partir del lunes siguiente hasta el fin de semana. Si durante la semana de mensáfono el/la trabajador/a debiese de cubrir a un compañero/a y este día coincidiera en festivo o fin de semana se le abonará como horas extraordinarias.

La asignación de dicho mensáfono será de carácter voluntario. No obstante, tal voluntariedad estará siempre condicionada a que en todo momento el citado servicio este garantizado, a cuyo efecto a principio de cada año, ambas partes consensuarán la asignación del citado mensáfono. Si ello no fuese posible se procederá a cubrir el servicio mediante sorteo entre todos aquellos/as trabajadores/as que no hubieran optado de forma voluntaria al mismo.

El citado mensáfono no podrá ser asignado, salvo situaciones excepcionales, más de una semana por mes a cada trabajador/a.

Las horas que realicen fuera de su jornada de trabajo con motivo de cualquier llamada, serán abonadas como horas extraordinarias.

El citado Plus no será acumulable a aquellos/as trabajadores/as que estén ubicados en el sistema de corretornos.

Se acuerda que en el taller de mantenimiento y mantenimiento de plantas y sectores, se le deben asignar el mensáfono al personal, siempre que el mismo haya cumplido un año en el servicio, y no se podrá repetir el mensáfono, sin que haya rotado por todo el personal, adscrito al servicio de mensáfono.

No se podrá otorgar de forma discriminatoria, el mensáfono, en ningún caso.

#### 50.6. COMPLEMENTO DE CONDUCCIÓN

En aquellos servicios donde se utilicen vehículos de la empresa para los desplazamientos, simultaneando la función propia del trabajador/a con la de conducir para transportar materiales y/o personas se abonará un plus de conducción cuya cantidad se establece en:

- Para el personal de planta, durante la vigencia del presente convenio colectivo, 11,25 euros/mes.
- Para el personal del resto de los servicios, durante la vigencia del presente convenio colectivo, 33,36 euros/mes.
- Para el personal del parque móvil, durante la vigencia del presente convenio colectivo, 53,45 euros/mes.

En el supuesto de que fuese necesario por parte del personal utilizar su vehículo en beneficio de la empresa, deberá de cumplimentar un documento denominado “orden de viaje”, el cual deberá de ser firmado por el jefe de servicio, con idea de que una vez remitido al Dpto. de Recursos Humanos, sea valedero para justificar la utilización del vehículo ajeno a la empresa y cuantificar los kilómetros que se le deba abonar a este/a trabajador/a, independiente del plus de conducción que esta persona venga percibiendo con normalidad.

#### 50.7. COMPLEMENTO DE GUARDIA

Para aquellos/as trabajadores/as ubicados en la baja y en el labora-

torio que durante la semana desempeñen su trabajo en sábado, domingo o festivo se le abonarán por cada uno de estos días trabajados, durante la vigencia del presente convenio colectivo, la cantidad de 93,65 euros.

Dicho plus será incompatible con el plus de festividad y el plus establecido para la semana de Navidad. En cuyo caso, dichos/as trabajadores/as cobrarán única y exclusivamente el plus establecido para dicha fecha.

#### 50.8. COMPLEMENTO DE OFICINA

Para aquellos/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo en los departamentos de Recursos Humanos, Servicios Generales, Asesoría Jurídica, Área económica-financiera, Comunicación y Marketing, Secretaria de Dirección, Personal administrativo en general, Servicios Informáticos, Tepo y Tapo de la Oficina Técnica, Departamento de Atención al Usuario y Control de Calidad, se establece un plus de oficina de carácter mensual, durante la vigencia del presente convenio colectivo, de 166,84 euros.

#### 50.9. COMPLEMENTO DE TERCIARIO Y TELEMANDO

Este plus se abonará a aquellas estaciones depuradoras de aguas residuales que tengan en funcionamiento el terciario, así como para la planta que tiene durante las veinticuatro horas el control de Telemando. El importe diario del plus será, durante la vigencia del presente convenio colectivo, de 22,95 euros.

50.10. Los complementos estipulados en el presente artículo no se abonarán durante las bajas superiores a tres días.

#### Artículo 51. Complementos de cantidad de trabajo. Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, o como consecuencia de una formación obligatoria. Quedan excluidas de este supuesto aquellas horas que se realicen mediante cursos o formación complementaria a voluntad del trabajador/a, o por la aplicación de la distribución irregular de la jornada.

La retribución de las horas extraordinarias, o su compensación en descansos, serán a elección exclusiva del trabajador.

El importe de la hora extraordinaria será igual al que resulte de dividir el sueldo bruto de una mensualidad ordinaria por 151,67, cuyo coeficiente es el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$52 \text{ (semanas al año)} : 12 \text{ (número de meses)} = 4,34 \times 37,5 \text{ (horas semanales)} = 162,50.$$

La realización de las horas extraordinarias irá en función de las necesidades de la empresa, siempre dentro de los límites establecidos en el ET.

Los servicios prestados en concepto de horas extraordinarias se gratificarán en función a las horas trabajadas al precio de la hora antes fijado, con los siguientes incrementos:

- Horas diurnas, fuera del turno normal de trabajo, con el incremento del 65%.
- Horas nocturnas fuera del horario establecido, con el incremento del 75%.

Se entenderán por horas diurnas las comprendidas desde las seis de la mañana a las diez de la noche, y por horas nocturnas las comprendidas entre las 10:00 de la noche y la 6:00 de la mañana ambas inclusive.

El/la trabajador/a que esté realizando horas extraordinarias y no haga una parada para almorzar o cenar, podrá cobrar tanto la media dieta y las horas extras, siempre y cuando se presente en el Dpto. de Recursos Humanos un informe del jefe de servicio donde se justifique y /o autorice la no interrupción del trabajo para el almuerzo o la cena. Estimando a su vez que el número de horas extras empleadas deberán estar comprendidas entre 2 y 4 horas.

Reiterando el carácter público de la empresa y su obligación de prestar un servicio eficiente durante las 24 horas del día, se acuerda que tendrán el carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor y, por tanto, de obligatoria realización por parte de los trabajadores, si

bien serán —a elección del trabajador— abonadas como tales o compensadas con descansos, las trabajadas para evitar siniestros u, ocasionados estos, repararlos, siempre que las consecuencias producidas exijan un urgente restablecimiento de la situación por derivarse de ello riesgo para el suministro de agua a la población, para el medio ambiente, para las personas o sus bienes o para los elementos materiales o patrimoniales de que depende la actividad productiva.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes del personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por departamento y por personal. Asimismo, en función de esta información, la empresa y los representantes del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Los representantes unitarios de los/las trabajadores/as tendrán derecho a ser informados mensualmente por la empresa de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Artículo 52. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes*

– PAGAS EXTRAORDINARIAS DE JUNIO Y NAVIDAD

Se establecen 2 pagas extraordinarias, que serán en junio y diciembre y cuya cuantía estará constituida por el salario real (salario base + antigüedad + complemento de destino + complemento específico).

Las pagas extras se devengan con carácter semestral dentro del año natural, de forma que la paga extra de junio se devenga del 1 de enero al 30 de junio del año natural, y la paga extra de diciembre (o de Navidad) se devenga del 1 de julio a 31 de diciembre del año natural”.

Igualmente, se establece 1 paga extraordinaria al año, de 1.400 euros, pagadera la primera semana del mes de septiembre.

Artículo 53. *Retribuciones extrasalariales*

Locomoción y dietas. Ayuda transporte. Desplazamiento asistencia al trabajo.

La empresa abonará, cuando se generen, en concepto de media dieta la cantidad de 18 euros, siempre que sea dentro de los términos de la Mancomunidad. Si por motivos de trabajo, un/a trabajador/a debiera realizar de forma voluntaria desplazamientos fuera de los términos de la Mancomunidad, se le abonará en concepto de dietas u alojamiento la cantidad establecida legalmente. En aquellos casos que sea preciso que los trabajadores utilicen vehículos propios para el desplazamiento, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará 0,41 euros por kilómetro.

Cada servicio dispondrá de los vehículos necesarios a disposición del mismo para la semana de guardia, de cuya utilización se deben excluir usos ajenos a los habituales del servicio.

El seguro de los vehículos contratados deberá de cubrir el riesgo para todos los trabajadores/as de la empresa que utilicen los mismos. En el supuesto que algún/a trabajador/a no utilizara el vehículo de guardia esa semana, tendrá derecho a percibir en concepto de desplazamiento la cantidad de kilómetros como asistencia al trabajo que viene percibiendo habitualmente, pero al precio de kilómetros eventuales (0,41 euros/km) por cada salida realizada durante la guardia.

En el caso de que se produzcan daños en el vehículo derivado de un accidente de circulación con atestado y no medie negligencia por parte del trabajador/a, la empresa sufragará los mismos, siempre y cuando no exista alguna compañía de seguros de accidente que los cubra, salvo en los supuestos en que el vehículo del trabajador/a tenga contratado un seguro a todo riesgo con franquicia, en cuyo caso la empresa abonará la misma.

Se abonarán los desplazamientos por asistencia al trabajo para todos/as los trabajadores/as estableciéndose por este concepto, y para todos los trabajadores la distancia fija de 25 kilómetros, durante la

vigencia del presente convenio colectivo, a razón de 0,25 euros por km + 22,92 euros mensuales.

Artículo 54. *Anticipos y prorrateo de las pagas extraordinarias*

Los trabajadores tienen derecho a percibir, con antelación al momento señalado para el pago, anticipos de la nomina, a cuenta de lo ya trabajado, hasta un máximo del 90% de la nomina del mes en curso.

El anticipo entregado de nómina se descontará siempre en la nómina siguiente.

Los trabajadores podrán solicitar expresamente y por escrito, y la empresa deberá acceder a ello, el prorrateo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre en sus nóminas ordinarias mensuales. En caso de ausencia de solicitud escrita, se entiende que el trabajador opta por el abono de las pagas extraordinarias en los meses que se correspondan.

En la solicitud de prorrateo no deberá justificarse o motivarse la misma.

Artículo 55. *Complemento económico en caso de incapacidad laboral transitoria*

Se establece que los trabajadores de la empresa, en los casos de incapacidad laboral transitoria cobrarán un complemento económico de acuerdo a los siguientes supuestos.

– Si la incapacidad del trabajador es por enfermedad común o accidente no laboral, que no genere hospitalización o intervención quirúrgica:

- 1.º Del primer al tercer día de baja, complemento económico hasta alcanzar el 50% de las retribuciones.
- 2.º Del cuarto día al vigésimo día, complemento económico hasta alcanzar el 75% de las retribuciones.
- 3.º Del vigésimo primer día en adelante, complemento económico hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.

– Si la incapacidad del trabajador es por enfermedad común o accidente no laboral, pero genera hospitalización o intervención quirúrgica:

- 1.º Complemento económico hasta alcanzar el 100% de las retribuciones, desde la fecha de la incapacidad laboral.

– Si la incapacidad es por enfermedad profesional o accidente laboral:

- 1.º El día del accidente o baja, se cobra el salario.
- 2.º A partir del día siguiente, complemento económico hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.

Se entenderá por retribuciones, a estos efectos, el definido en el artículo 52 del convenio colectivo; es decir, salario base + antigüedad + complemento de destino + complemento específico.

Artículo 56. *Préstamos*

Se establece un fondo de 60.000 euros destinado a la concesión de préstamos a aquellos/as trabajadores/as fijos de la plantilla que lo necesiten, siendo los mismos por un importe máximo de 2.000 euros reintegrables sin intereses en 24 meses.

No se podrá solicitar, y/o presentar solicitud de la concesión de un préstamo hasta pasado un año desde la cancelación de uno anterior a no ser que exista un motivo de urgencia, circunstancia esta que la determinará la comisión de seguimiento.

En cualquier caso, y a partir de la vigencia del presente convenio colectivo, tendrán preferencia en la obtención de los préstamos aquellos trabajadores que nunca hubieran solicitado y obtenido un préstamo.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán preferencia para la concesión de los préstamos.

Los/as trabajadores/as con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir los préstamos previstos en este apartado en proporción a los meses efectivamente trabajados y a devolver en un plazo que no exceda de la duración del propio contrato.

## CAPÍTULO VII

## OBRA SOCIAL

## Artículo 57. Ayudas y premios

Los trabajadores de la empresa, y sus familiares, podrán acceder a las ayudas sociales, siempre y cuando el trabajador no haya alcanzado la edad legal ordinaria de jubilación según la legislación vigente, dentro de los siguientes márgenes:

- 1.º Aquellos trabajadores que perciban un salario anual hasta 30.000 euros cobrarán el 100% de las ayudas, en los términos del convenio colectivo.
- 2.º Aquellos trabajadores que perciban un salario anual que oscile entre 30.001 euros y 55.000 euros cobrarán el 80% de las ayudas, en los términos del convenio colectivo.
- 3.º Aquellos trabajadores que perciban un salario anual superior a 55.001 euros cobrarán el 50% de las ayudas, en los términos del convenio colectivo.

Aquellas ayudas contempladas en los siguientes artículos, destinadas a hijos, y/o cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritos del trabajador/a, para su concesión se deberán aportar certificado de vida laboral actualizado a la fecha de la petición, teniendo el mismo una vigencia de 6 meses a estos efectos.

## Artículo 57.1. AYUDA POR NATALIDAD

Por natalidad, el/la trabajador/a percibirá, en concepto de premio, 168,57 euros por cada hijo/a.

## Artículo 57.2. AYUDA POR DISCAPACIDAD

La empresa abonará mensualmente la cantidad de 200,00 euros por cada hijo, cónyuge, o parejas de hecho con inscripción en el Registro de Parejas, que conviva con el/la trabajador/a, que sean declarados por la Consejería de Asuntos Sociales en situación de discapacidad, igual o superior al 65%, y la cantidad de 400,00 euros mensuales para la situación de discapacidad, igual o superior al 80%, teniendo asegurado este concepto los/as trabajadores/as que perciban dicha ayuda por la Seguridad Social.

En caso de que al hijo/a que conviva con el/la trabajador/a o cónyuge o parejas de hecho con inscripción en el Registro de Parejas del/a trabajador/a, le sea reconocida una minusvalía igual o superior al 65%, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reducción de 1 hora en su jornada laboral sin que esta pueda ser descontada de sus salarios. Estas horas podrán acumularse por años naturales, y disponer de ellas en jornadas laborales completas, cuando el discapacitado/a precise de una atención especializada según prescripción de Facultativo Especialista del Sistema Público Sanitario, Educativo o Social. La renuncia del trabajador/a a disfrutar de este derecho no implicará obligación de la empresa de abonar al mismo compensación económica alguna.

Anualmente se acreditarán los requisitos exigidos para la concesión de esta prestación.

Tendrán derecho a estas ayudas los/as trabajadores/as que lleven más de 180 días continuados de prestación de servicios efectivos en la empresa.

## Artículo 57.3. AYUDA ESCOLAR

Los/as trabajadores/as comprendidos/as dentro del ámbito de aplicación de este convenio, que tengan hijos/as escolarizados/as (hasta, como máximo, los 25 años de edad) o que ellos/as mismos/as estén estudiando, percibirán entre los meses de octubre a diciembre, y siempre que presenten la solicitud dentro de esta fecha, las siguientes ayudas.

## Artículo 57.3.1.

Para cursar estudios de Preescolar, Guardería, Primaria y elementales de Música o Danza: 127,32 euros.

## Artículo 57.3.2

Para cursar estudios de Secundaria, 1.º y 2.º de ESO, o 1er ciclo de Música o Danza: 152,79 euros.

## Artículo 57.3.3

Para cursar estudios de 3.º y 4.º de ESO, 1.º de Bachillerato, 2.º ciclo de Música o Danza, Técnico Formación de Grado Medio: 178,24 euros.

## Artículo 57.3.4

Para cursar estudios de 2.º de Bachillerato, Acceso a la Universidad, Artes Plásticas, 3er ciclo de Música o Danza: 203,71 euros

## Artículo 57.3.5

Para cursar estudios universitarios, Técnico Formación de Grado Superior, Enseñanza Artística, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorio Superiores, siempre y cuando se matricule de más de 4 asignaturas por año. Así como la matriculación del proyecto fin de carrera por una sola anualidad: 331,03 euros.

## Artículo 57.3.6. Fondo anual de becas

Igualmente, la empresa abonará el importe del coste de la matrícula para aquellos otros cursos no contemplados en los apartados anteriores, siempre y cuando estos sean de carácter reglado, es decir, reconocidos por un organismo público, siendo el fondo anual de becas de: 46.813,42 euros.

En becas para los distintos cursos universitarios o similares para los hijos/as de trabajadores/as según baremo que fije la comisión de seguimiento cada año en enero, concediendo el 100% de dicho baremo para los que deban pernoctar fuera de su domicilio y del 50% del mismo para el resto. A la hora de llevar a cabo la valoración se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Si el hospedaje se produce dentro de la provincia de Málaga, el/la trabajador/a deberá aportar recibos del lugar en que se realice (hoteles, residencias de estudiantes, etc...) y/o justificantes del alquiler de una vivienda.

En caso de que cualquier beneficiario de una beca abandone sin finalizar los estudios de esa carrera por la que esté siendo becado, no podrá optar a ninguna beca al menos durante un periodo idéntico al tiempo durante el cual ya haya recibido becas por la primera carrera no finalizada, a excepción del abandono de la carrera o grado el primer año si al curso inmediatamente siguiente inicia otra carrera o grado, baremándose, no obstante, los resultados obtenidos en la carrera o grado abandonada.

Se entenderá como “sin finalizar” el abandono absoluto de esos estudios, no la convalidación de las asignaturas aprobadas para pasar de un ciclo superior a uno inferior o para cambiar de itinerario hacia un segundo ciclo diferente del inicialmente previsto.

Para justificar el hospedaje del estudiante, además de copia de la matrícula del centro en cuestión, la empresa demandará, en caso de realizarse este fuera de la provincia de Málaga, una declaración jurada por parte del trabajador/a que solicita la beca, donde se recoja la naturaleza del mencionado hospedaje.

– En el supuesto de que estas cantidades fuesen destinadas a los/as hijos/as de los/as trabajadores/as, se tendrá en cuenta el número total que suponen todas las asignaturas en las que estuviera matriculado en el curso anterior al actual y el número de créditos total aprobados, calculándose el tanto por ciento de aprobados. Este mismo tanto por ciento será el que se aplique para determinar que parte del total del tramo que le corresponda en la tabla, será el percibido por el solicitante. Estableciendo que para aquellos solicitantes que tengan entre el 80% y el 100% de los créditos aprobados, perciban el total del tramo que les corresponda.

– En el supuesto de que las cantidades fuesen destinadas directamente a aquellos/as trabajadores/as que estuvieran cursando estudios universitarios o similares, y para compensar la dificultad que supone el simultanear su formación académica con la prestación de su trabajo se utilizará el mismo procedimiento señalado en el párrafo anterior, multiplicando el coeficiente resultante por 2,5 sin que en ningún caso el producto resultante pueda superar el 100%.

Ejemplo: Curso 2012/13: Asignatura 8. Créditos 63  
 Aprobadas 1. Créditos 6  
 $(6 \times 100)/63 = 9,52\%$  Coeficiente actual  
 $9,52 \times 2,5 = 23,80\%$  Nuevo coeficiente

Resultando 240,41 euros  $\times 23,80\% = 57,22$  euros /mes  $\times 9$  meses = 514,98 euros total beca.

– Para las carreras universitarias acogidas al plan antiguo (diplomaturas y licenciaturas), en ningún caso estas becas o ayudas podrán concederse por más de 5 años para las carreras de 3 años, ni de 7 años para las carreras de 5 años, estas limitaciones se incrementarán en dos años para los/as trabajadores/as de la empresa.

Para los estudios universitarios del plan actual (grados universitarios) en ningún caso estas becas o ayudas podrán concederse por más de 6 años para los grados de 4 años, ni de 7 años para los grados de 5 años, estas limitaciones se incrementarán en dos años para los/as trabajadores/as de la empresa.

Y para los masters oficiales recogidos en el plan de estudios del grado correspondiente, en ningún caso estas becas o ayudas podrán concederse por un año más de la duración establecida en la modalidad escogida.

Y, en cualquier caso, y referido al nuevo plan de estudios universitarios, el máximo de créditos a becar al alumno se estipula en un total de 420 créditos.

Las partes acuerdan que, debido a la complejidad del nuevo plan de estudios universitarios, las dudas o controversias que vayan surgiendo serán estudiadas y resueltas por la comisión de seguimiento siguiendo la misma línea interpretativa que siempre se ha aplicado a este artículo, de conformidad a la normativa vigente en cada momento.

Los/as trabajadores/as con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir las ayudas anuales previstas en el apartado 57.3 en proporción a los meses efectivamente trabajados.

Las cantidades establecidas en el punto 57.3.5, tan solo se podrán obtener para la realización de una sola carrera, sin que quepa reclamar cantidad alguna en caso de estudio de una segunda carrera universitaria o estudios recogidos en este punto.

Los/as propios/as trabajadores/as tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores, siempre que cursen los referidos estudios. Asimismo los/as trabajadores/as para cursar Master, Cursos de Experto Universitario, Cursos de Postgrado Universitario, siempre que tengan relación con la actividad de la empresa, le será de aplicación lo establecido en el artículo 57.3.5

#### Artículo 57.4. AYUDAS PROTÉSICAS, ODONTOLÓGICAS, ORTOPÉDICAS Y TRATAMIENTOS ESPECIALES

La aprobación de las ayudas, podrá concederse al trabajador/a, su cónyuge o pareja legalmente constituida si no estuviese trabajando, e hijos/as sin ingresos, para lo cual deberán presentar documentación acreditativa (Vida Laboral Seguridad Social) de que el cónyuge o hijo/a mayor de 16 años no están trabajando, y hasta, en cualquier caso, los 25 años de edad.

Se establece una ayuda sobre las facturas que se presenten, para los siguientes conceptos:

- PRÓTESIS OCULARES
  - Gafas completas
  - Lentillas
- PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS
  - Piezas dentales
  - Corona y fundas
  - Empastes simples
  - Empastes compuestos
  - Empastes de reconstrucción
  - Endodoncia/Pulpotomía
  - Ortodoncia
  - Periodoncia
  - Férula de descarga

- PRÓTESIS ORTOPÉDICAS
  - Plantillas
  - Calzado
  - Vehículos de inválidos
  - Pierna, brazo o cualquier otra prótesis ortopédica de importancia
- PRÓTESIS AUDITIVAS
  - Audífonos
  - Reparaciones audífonos
  - Aparatos de fonación
- TRATAMIENTOS ESPECIALES
  - Prótesis o elementos estéticos reparadores de tratamientos oncológicos.

Reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal, fisioterapia y atención temprana, cuando acrediten, mediante prescripción facultativa y factura, haber tenido que someterse a tales tratamientos.

Cada trabajador/a cobrará, por miembro de la unidad familiar el siguiente porcentaje con un tope máximo del 67,50% de la factura con un máximo de 850 euros.

El número de miembros para establecer el cálculo familiar se realizará sumando todos los componentes que la integren con derecho a la concesión de las ayudas según se determina en el primer párrafo de este artículo. Las cantidades establecidas para cada miembro de la unidad familiar podrán ser acumuladas cuando algunos de sus miembros superen el tope del importe máximo establecido.

Los/as trabajadores/as con contratos temporales de duración inferior al año tendrán derecho a recibir las ayudas anuales, previstas en el apartado 4, en proporción a los meses efectivamente trabajados.

Las facturas justificativas que han de presentarse para la concesión de las ayudas anteriores deberán entregarse antes de la finalización del mes siguiente a cuando dichas facturas se producen. De no ser así perderá el derecho de las mencionadas ayudas.

#### Artículo 57.5. SEGURO MÉDICO COMPLEMENTARIO Y PLAN DE PENSIONES

Serán beneficiarios de este seguro únicamente el trabajador/a de la empresa. La empresa se compromete a efectuar seguimientos periódicos a la aseguradora con la que tiene suscrito el seguro médico privado complementario, para que se garanticen las coberturas ofrecidas.

Las aportaciones del Plan de Pensiones para los/as trabajadores/as fijos/as de la empresa quedan suspendidas durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

#### Artículo 57.6. DUPLICIDAD DE AYUDAS

Aquellos/as trabajadores/as cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, sea también empleado/a de esta empresa solo se les concederá a uno de ellos la ayuda recogida en este artículo 57, a excepción del seguro médico.

#### Artículo 58. Seguro de vida y responsabilidad civil

Se establece un seguro de vida colectivo, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, siendo de 10.000 euros la cantidad asegurada por cada trabajador/a. Igualmente se establecerá una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los/as trabajadores/as en el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 59. Ayudas por fallecimiento y declaración de incapacidad permanente en cualquier grado

En el supuesto de que un/a trabajador/a falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, hijos/as u herederos legítimos la cantidad de 200,00 euros por cada año de servicio efectivo y real prestado por el/la trabajador/a a la empresa, hasta la fecha de fallecimiento.

Y el trabajador percibirá 120 euros por cada año de servicio efectivo y real prestado por a la empresa, cuando sea declarado/a en situación de invalidez, total, absoluta o gran invalidez, con independencia de la edad de los/as mismos/as.

En el supuesto que un/a trabajador/a en las circunstancias antes referidas se incorporase de nuevo a la empresa, para realizar el mismo u otro trabajo distinto al de su profesión habitual, las cantidades percibidas por el concepto de ayuda por incapacidad permanente tendrán la consideración de entrega a cuenta.

#### Artículo 60. Premios por jubilación voluntaria

La empresa favorecerá acuerdos puntuales con los trabajadores para incentivar la jubilación voluntaria y anticipada de los mismos, con el objetivo de impulsar la promoción profesional entre la plantilla.

La dirección de la empresa informará a la comisión de seguimiento de los acuerdos alcanzados en este sentido.

Y, en cualquier caso:

- Con un año de antelación: El personal que voluntariamente se jubile con un mínimo de un año de antelación a la fecha que les correspondiese la jubilación según la edad ordinaria de jubilación de acuerdo a la legislación vigente, percibirá la cantidad de 320,00 euros por cada año de servicio prestado a la empresa.
- Con dos años de antelación: El personal que voluntariamente se jubile con un mínimo de dos años de antelación a la fecha que les correspondiese la jubilación según la edad ordinaria de jubilación de acuerdo a la legislación vigente, percibirá 460,00 euros por cada año de servicio prestado a la empresa.
- Anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo: En caso de jubilación voluntaria a los 64 años, la empresa facilitará su sustitución por otro/a trabajador/a al amparo en lo establecido en el RD 1194/1985, de 17 de julio, al objeto de que pueda percibir el 100% de la prestación por jubilación.

#### Artículo 61. Premio por jubilación

Los/as trabajadores/as recibirán en el momento de su jubilación, la cantidad de 120,00 euros por cada año de servicio efectivo y real prestado a la empresa, siempre y cuando se haya realizado la aportación anual correspondiente, obligación que asume en exclusiva la empresa, a salvo de suspensiones de las mismas por mandato legal o reglamentario.

Dicho premio no se concederá a aquellos/as trabajadores/as que hayan optado por la jubilación voluntaria y hayan obtenido los premios señalados en el artículo anterior.

#### Artículo 62. Asistencia jurídica y garantías

La empresa se obliga a prestar asistencia jurídica a todos/as sus trabajadores/as en cualquier procedimiento judicial, en orden penal o civil que se les incoe, así como las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la empresa. Esta asistencia abarcará también a aquellos/as trabajadores/as que al realizar sus funciones ponen a disposición de la empresa sus vehículos. Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales del derecho libre, cuando carezca de los mismos, o aceptando los designados la defensa o recomendación encomendada, o no posean los designados la disposición jurídica requerida para el caso.

Asimismo, se obliga a la empresa a asesorar convenientemente en derecho de todos/as los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar Responsabilidad Civil o Penal, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión el primer párrafo de este artículo.

Se acuerda expresamente por las partes, como mejora de las condiciones legales, que los trabajadores con contrato laboral fijo, que hubiesen sido despedidos por la empresa, en despido disciplinario, podrán optar -a su libre elección- en caso de declaración judicial firme de la improcedencia del despido, a la readmisión o al cobro de la indemnización legal que le corresponda.

Y, si tras entrar capital privado y solo en este caso, con independencia de la repercusión que este tuviese en el porcentaje accionarial de la empresa, se produjera algún despido, de cualquier tipo, que, con posterioridad, fuera declarado en vía judicial improcedente, el/la trabajador/a tendrá también la facultad de optar entre la readmisión, o la extinción del contrato, correspondiéndole el cobro de la indemnización legal que le corresponda.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 63. Seguridad y salud laboral

##### PROCEDIMIENTO DE TRABAJO

Para que un trabajo alcance la mayor eficacia (máxima productividad, calidad y seguridad) debe ser realizado de una manera sistemática. Para ello por el técnico correspondiente deberá incorporar los aspectos relativos a la seguridad y prevención de riesgos, al confeccionar los correspondientes procedimientos de trabajo o prácticas operativas de las tareas que se realizan en cada uno de ellos.

Los procedimientos o prácticas que presenten riesgos, se recogerán en un documento en el que quedarán expuestos cada uno de los pasos a seguir en la tarea descrita.

##### FORMACIÓN

Se llevará a cabo una acción formadora en materia de Seguridad y Salud Laboral de todo el personal, abarcará por tanto, a Directivos, técnicos, mandos y demás trabajadores/as. Se impartirá inicialmente en el momento de incorporación a un puesto de trabajo incluyendo especialmente a todos los que cambian de puesto, de función, de equipo de trabajo o por introducción de una nueva tecnología, y específicamente centrada en su puesto de trabajo en su función y posteriormente de forma cíclica o periódica.

Todos los cursos que se impartan en la empresa, llevarán un capítulo dedicado a la Salud laboral específico de ese curso.

##### MEDICINA

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos/as los/as trabajadores/as, de cuyo resultado debe dárseles conocimiento. En todo caso dicho reconocimiento tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el/la trabajador/a justifique documentalmente que se encuentra sometido/a a tratamiento médico adecuado.

2. En los puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión se efectuará cada seis meses.

3. El comité de salud laboral fomentará campañas de vacunación entre los/as trabajadores/as. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los/as trabajadores/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

Se establece según ley, que la Comisión de Seguridad y Salud Laboral se reunirá obligatoriamente con una periodicidad mínima de cada tres meses.

##### INSTRUCCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD

Para actuar ante la presencia de cualquier riesgo en los distintos trabajos que lo entrañen se deben facilitar a las personas que lo ejecuten de unas instrucciones técnicas de seguridad, como ejemplo de algunos de estos trabajos son: Trabajos en equipo eléctrico, trabajos en laboratorios, protección de equipos, uso de escaleras portátiles, andamios herramientas, cintas transportadoras, trabajos en altura, excavaciones trabajos de soldadura, espacios confinados, peligro de gases, elevación de cargas, etc.

##### ADECUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

El personal podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo a otro departamento, por motivo de incapacidad física o psíquica conveniente-

mente acreditado por facultativo especialista. Dicha solicitud tendrá preferencia sobre el resto de las existentes por cambio de puesto de trabajo.

#### IDENTIFICACIÓN Y MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS

En todos los centros de trabajo existirán unas fichas de los productos utilizados, que contendrá:

- Propiedades físicas y químicas.
- Riesgos de incendio y explosión.
- Riesgos toxicológicos.
- Medidas de prevención en su manipulación.
- Medidas de actuación en casa de accidente.
- Otra información que se considere de interés.

Estas fichas se elaborarán por el técnico de seguridad, esta ficha o un resumen de la misma, se distribuirá a todo el personal que pueda manipular dicho producto y estará visible en los puestos de trabajo donde se utilice.

#### PLAN DE EMERGENCIA

Establecer un plan de emergencia en los distintos centros de trabajo, estudiando, previamente los riesgos y características de los edificios. Para garantizar una respuesta adecuada de todas las personas en estas situaciones se establecerá un programa de formación que incluya:

- Definición de las posibles situaciones de emergencia.
- Desarrollo de las acciones en cada caso.
- Conocimiento del plan de evacuación y de las funciones de cada persona.
- Realización de simulacros periódicos, con un análisis crítico de los mismos.
- Sistema de entrenamiento en el uso de los medios y equipos para combatir la emergencia (extintores, mangueras de agua o espuma, máscaras, etc.).

#### CAMPAÑA DE PREVENCIÓN

Los miembros del Comité de Salud Laboral que correspondan a los Representantes de los/as trabajadores/as serán designados y destituidos de su cargo por la representación de los/as trabajadores/as. Los/as trabajadores/as mediante el Comité de Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos de proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la Salud Mental y Física. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales y potenciales del proceso productivo y mecanismos para su prevención.

La dirección de la empresa y el Comité de Salud Laboral elaborarán:

- Un mapa de riesgos del centro de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- Una planificación de los planes anuales de prevención.
- Periódicamente se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

El Comité de Salud Laboral dará cuenta de todo ello a los representantes de los/as trabajadores/as.

Aquellos/as trabajadores/as y grupos de trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados/as de modo particular.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivas que se manipulen en cada centro de trabajo y a las condiciones en que se efectúe dicho trabajo. El personal de los centros donde exista mayor índice de riesgos, deberá pasar reconocimiento médico cada 6 meses. En los demás casos el reconocimiento será anual.

En cuanto a la prevención e intervención de drogodependencia, alcoholismo y ludopatía, se estará a lo acordado en el Protocolo firmado.

#### Artículo 64. Botiquín de urgencia

Todos los centros dispondrán de un botiquín de urgencias. Este se renovará siempre que sea necesario y como mínimo trimestralmente.

#### Artículo 65. Ropa de trabajo

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas. Asimismo la empresa garantizará la adecuada limpieza de la ropa de trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable al efecto.

La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del 30 de septiembre y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de abril.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del 30 de abril y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 30 de septiembre. No obstante, la dirección de la empresa previo informe del Comité de Seguridad y Salud, podrá variar las fechas antes indicadas teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

#### PRENDAS DE TRABAJO:

##### VERANO

– Pantalón	2 al año.
– Polo manga corta	2 al año.
– Botas o zapatos de seguridad	1 al año.
– Batas blancas de laboratorio	1 al año.

##### INVIERNO

– Pantalón	2 al año.
– Polo manga larga/corta	2 al año.
– Sudadera	1 al año.
– Jersey (Capataces y Encargados)	1 al año.
– Chaleco	1 cada 2 años
– Anorak	1 cada 3 años
– Botas o zapatos de seguridad	1 al año.
– Batas blancas de laboratorio	1 al año.
– Botas de agua	1 cada 2 años
– Traje de agua	1 cada 3 años

Guantes de seguridad, mascarillas, etc. se entregarán al personal que por la realización de su trabajo lo necesite.

A los maestros industriales se les entregará la misma ropa de trabajo asignada para los encargados y capataces.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación posibles.

## CAPÍTULO IX

### REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL

#### Artículo 66. Actividades y fondo sindical

La empresa constituirá un fondo de 15.000 euros anuales con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas que será administrado por los representantes unitarios de los/as trabajadores/as, con la obligación de éstos de justificar a la empresa el destino de los mismos. Si dicho fondo no se utilizase en su totalidad durante el año natural, la cantidad sobrante engrosará el fondo del año siguiente.

Asimismo, la empresa asignará una cantidad mensual de 600 euros a la representación unitaria de los/as trabajadores/as para todos aquellos gastos surgidos como consecuencia de la actividad sindical y que será administrado de forma contable por la propia representación unitaria de los/as trabajadores/as. Si de dichos ingresos a final de año resultare algún sobrante, este serviría para engrosar el fondo a que se refiere el párrafo anterior.

#### Artículo 67. De los comités de empresa

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado de todos/as los/as trabajadores/as de la empresa adscritos/as a los respectivos centros de trabajo, para la defensa de sus intereses, interviniendo en todas las cuestiones que se susciten en relación con el personal que representan.

Cada uno de los miembros del comité de empresa, así como cada uno de los delegados/as sindicales, cuyos sindicatos tengan presencia

en el comité de empresa o en la Junta de Personal, dispondrán de 30 horas sindicales mensuales, siendo posible acumular las horas reconocidas entre los distintos miembros del comité, y los delegados/as Sindicales, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de cualquier tipo de remuneración que vinieran percibiendo por su asistencia al trabajo.

Al efecto, la comisión de seguimiento en su primera reunión deberá establecer y aprobar los modelos normalizados de uso, acumulación y cesión de horas sindicales a presentar en el Departamento de Recursos Humanos, a fin de que la empresa tenga el necesario conocimiento y control de las bolsas de horas sindicales.

El comité de empresa designará los miembros que les correspondan de las distintas comisiones existentes, o que se pudieran constituir en la empresa, de forma proporcional a los resultados que los sindicatos existentes en la empresa hubieren obtenido en las últimas elecciones sindicales.

2. Recibirá información sobre la política de personal de la empresa, que les será facilitada trimestralmente.

El comité de empresa podrá emitir informes, previamente y con carácter no vinculante, sobre las siguientes materias:

- Traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación de personal.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
- Cambios de horarios y turnos así como reestructuración de la plantilla y reorganización de la misma.
- En todas las sanciones a los/as trabajadores/as.

El comité de empresa tendrá acceso a la información y serán oídos sobre todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador/a por faltas graves o muy graves. Para ello se le entregará el pliego de cargos, pudiendo emitir informes de los expedientes sin que ello produzca interrupción de los plazos legales. Igualmente el comité de empresa podrá conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, en cualquier momento de su tramitación.

3. El Comité tendrá derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que pudieran suscitarse en la empresa y que afecten a sus Centros de Trabajo.

El comité de empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

El comité de empresa vigilará y controlará las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo. Recibirá al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo. Así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

El comité de empresa colaborará con la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

4. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

5. El comité de empresa tiene capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

6. La empresa estará obligada a contestar por escrito en el plazo de 15 días hábiles desde su presentación, a cualquier solicitud presentada

tanto por el comité de empresa como por cualquier sección sindical reconocida por la empresa.

7. La empresa facilitará al comité de empresa, locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles y frecuentados.

#### Artículo 68. *De las secciones sindicales y delegados sindicales*

1.º Las secciones sindicales existentes en el seno de la empresa podrán disponer de Delegados/as Sindicales, si gozan de presencia en el comité de empresa o Junta de Personal, o meros Portavoces, en caso contrario, que representarán a los/as afiliados/as al mismo y, únicamente los primeros, podrán asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa que se establezcan en materias de Seguridad y Salud Laboral, con voz pero sin voto.

Cada sección sindical podrá disponer de un Delegado/a Sindical o Portavoz en base a la siguiente escala:

- Hasta 50 afiliados . . . . . 1 delegado/a
- Hasta 100 afiliados . . . . . 2 delegados/as
- Hasta 150 afiliados . . . . . 3 delegados/as
- Hasta 200 afiliados . . . . . 4 delegados/as
- Etc.

Al efecto, las secciones sindicales presentarán, dentro de la primera quincena de cada año, un certificado emitido por persona responsable, u órgano competente de su sindicato, acreditando, de forma actualizada, el número de trabajadores existentes en la empresa afiliados al Sindicato, a fin de actualizar y adecuar el número de Delegados Sindicales o portavoces que le corresponden.

Los/as delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, y cuyos sindicatos tengan presencia en el comité de empresa o en la junta de personal, tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones que los miembros del comité de empresa o Junta de Personal, así como los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa y junta de personal, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Asistir a las reuniones del comité de empresa y/o Junta de personal, y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Las secciones sindicales que no gocen de presencia en el comité de empresa o Junta de Personal, podrán nombrar portavoces sindicales de la sección sindical a la que representan, careciendo de todos los derechos y prerrogativas legales otorgadas a los delegados sindicales.

#### Artículo 69. *Asambleas*

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, de acuerdo a las normas legales de aplicación y lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Se podrán convocar asambleas de trabajadores/as generales o por Centros de Trabajo, dentro de la jornada laboral, a partir de las 13:00 horas, en el número de 1 cada 3 meses, siempre y cuando no hubiera conflicto o Negociación Colectiva, para lo cual el número de ellas sería ilimitado.

La empresa cederá los locales propios para la celebración de dichas asambleas, salvo lo estipulado en el apartado 2.º del artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se reservará el derecho de ceder las instalaciones.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección con cuarenta y ocho horas

de antelación, como mínimo, debiendo esta acusar recibo, salvo que, por razones de urgencia, debidamente acreditada por el convocante, se solicitara en un plazo menor, debiendo, en cualquier caso, acusar recibo la dirección de la empresa..

A los/as trabajadores/as se les computará como horas trabajadas, la asistencia a Asambleas reglamentariamente convocadas.

Están legitimados para convocar asambleas:

- Las organizaciones sindicales que tengan representación en el comité de empresa directamente, o a través de los/as delegados/as sindicales.
- El comité de empresa.
- Por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

#### Artículo 70. *Servicios mínimos*

En el supuesto de huelga legal, los servicios mínimos serán los mismos que existen para los fines de semana, debiendo quedar garantizada la salud de los ciudadanos y la defensa de los derechos de los consumidores y usuarios.

### CAPÍTULO X

#### DERECHO SANCIONADOR

#### Artículo 71. *Principio general*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establece, todo ello sin perjuicio de lo que, a estos efectos, se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 72. *Faltas leves*

1. La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros, subordinados, y público en general.
2. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.
5. La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
6. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
7. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El abandono de servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta 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.
9. No comunicar a Recursos Humanos los cambios de residencia o de domicilio.

#### Artículo 73. *Faltas graves*

1. La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de seguridad y salud que se adopten o incumplir las ordenes o instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades.

2. La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

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

4. Las derivadas de lo previsto en el apartado 8) del artículo anterior.

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

6. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control, quedando incluidas las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

7. La no recuperación reiterada de la jornada por aplicación de la flexibilidad horaria.

8. La comisión de dos o mas faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo año natural y aunque hubieran sido sancionadas.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave a la marcha del mismo.

10. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

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

12. La embriaguez o toxicomanía fuera de las horas de trabajo vistiendo el uniforme de la empresa.

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

14. No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el impuesto sobre la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerara como muy grave.

#### Artículo 74. *Faltas muy graves*

1. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicios en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

2. Cuatro o más faltas al mes de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

4. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros y público en general.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o danos para el propio trabajador y/o terceros.

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

7. La comisión de dos o mas faltas graves, aunque sean de distinta

naturaleza, dentro de un mismo año natural y aunque hubieran sido sancionadas, salvo las de puntualidad.

8. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, siempre que se produzcan graves perjuicios a la misma.

11. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

12. Mas de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un periodo de seis meses o treinta durante un año.

13. Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

15. La percepción de dádiva de los particulares o de los usuarios para prestar los servicios que tengan encomendados.

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

17. La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear para usos propios medios de cualquier naturaleza de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de horas de trabajo.

18. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

19. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

20. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

21. El acoso moral, laboral o sexual grave a un/a trabajador o trabajadora. En este caso será preceptiva la audiencia de la comisión de seguimiento, al objeto de que emita informe con carácter previo a que la empresa adopte su decisión.

22. Las derivadas de lo previsto en los apartados 8 del artículo 72, y los apartados 11) y 13) del artículo 73.

La enumeración de las faltas anteriormente mencionadas es meramente enunciativa, lo que no implica que no puedan existir otras que, en su caso, serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas, según se acuerde por la comisión de seguimiento.

#### Artículo 75. Responsabilidades

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, con independencia de la que se imponga al autor.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, y/o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección y Recursos Humanos abrirá la oportuna información y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### Artículo 76. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, una vez comunicadas por la dirección, serán las siguientes:

##### a) POR FALTAS LEVES

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Inhabilitación para el traslado o ascenso por un periodo de entre un mes hasta un máximo de tres meses.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

##### b) POR FALTAS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de entre seis días a tres meses.
- Inhabilitación para el traslado o ascenso por un periodo de entre tres meses y un día hasta un máximo de un año.

- Cambio de puesto de trabajo.

##### c) POR FALTAS MUY GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de entre tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para el traslado o ascenso por un periodo de entre un año y un mes hasta un máximo de dos años.
- Cambio de puesto de trabajo.
- Desplazamiento o traslado forzoso sin indemnización.
- Despido disciplinario.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad y culpa del que comete la falta, reincidencia del trabajador, grupo y categoría profesional del mismo, y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Las sanciones que se puedan imponer se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito.

#### Artículo 77. Procedimiento sancionador

1. Para la imposición de una sanción por falta leve, bastará la comunicación de la sanción al interesado por la Jefatura de Recursos Humanos, previa audiencia del interesado.

2. Para la imposición de una sanción por falta grave, y/o muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante, en casos graves y/o excepcionales, y como medida cautelar, la dirección podrá acordar motivadamente el cambio provisional de puesto de trabajo o la suspensión provisional de empleo y sueldo del interesado.

La suspensión de empleo y sueldo cautelar se acordará por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse. Esta suspensión será comunicada a los representantes legales de los trabajadores. De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

3. El expediente disciplinario constara de tres partes básicas, incoación, desarrollo y conclusión, ajustándose al siguiente procedimiento:

##### a) FASE DE INCOACIÓN

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por el Consejero Delegado, que podrá delegar esta facultad.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.
- Designación del Instructor y Secretario, debiendo ser el primero Abogado de la Asesoría jurídica de la Empresa, y el segundo trabajador adscrito al Departamento de Recursos Humanos.
- Resolución acordando la apertura del expediente y ordenando al Instructor el inicio de las actuaciones que procedan, en orden al esclarecimiento de los hechos.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo al Instructor/a, al Secretario/a, al trabajador o trabajadores afectados, al Delegado o Portavoz de la Sección Sindical a la que el trabajador estuviere afiliado, si la empresa tuviere constancia de ello, y, por último, al comité de empresa.

##### b) FASE DE DESARROLLO

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

2. El Instructor, como primera actuación, procederá a recibir declaración al expedientado, que podrá ser asistido en este acto por un representante de la Sección Sindical a la que estuviere afiliado, además de por un representante del comité de empresa. En ese mismo acto, al trabajador expedientado se le notificará el inicio del periodo probatorio, a fin de que proponga la práctica de las pruebas que considere convenientes.

El periodo de prueba tendrá una duración máxima de 5 días hábiles, de los cuales los dos primeros servirán para proponer, y los tres restantes para practicar las pruebas propuestas, que podrán ser admitidas o rechazadas por el Instructor según su criterio motivado.

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

3. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a diez días hábiles, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

5. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

6. El pliego se le notificará al trabajador expedientado, al Delegado de la Sección Sindical a la que estuviere afiliado y al comité de empresa, que dispondrán de un plazo de cinco días hábiles para formular el pliego de descargo por el trabajador y las alegaciones que estimen convenientes los demás intervinientes.

7. El Instructor formulará dentro de los cinco días hábiles siguientes, la propuesta de resolución, que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación jurídica de los hechos.
- Propuesta de resolución que procede.

El Consejero Delegado, recibido el expediente, dictara la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y al comité de empresa.

En caso de imposición de sanción disciplinaria, una vez notificada al trabajador, será, con carácter general, ejecutada inmediatamente, a salvo del derecho del trabajador de impugnarla judicialmente ante los órganos jurisdiccionales del orden social.

#### Artículo 78. *Cancelación*

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

#### Artículo 79. *Prescripción de las faltas*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento cabal y completo de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el artículo 77, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de tres meses sin mediar culpa del trabajador.

### CAPÍTULO XI

#### **PUBLICACIÓN, Y NORMAS A LOS QUE SE ACOGE EL PRESENTE CONVENIO**

##### Artículo 80. *Publicidad del texto del convenio*

La empresa se compromete a facilitar a los/as trabajadores/as el texto íntegro del presente convenio colectivo, debidamente impreso, en tamaño de bolsillo.

##### Artículo 81. *Normas y reglamentos a los que se acoge el presente convenio colectivo*

El presente convenio, se regula por cuantas disposiciones legales le sean de aplicación, y con las mejoras que de ellas se hayan podido regular en el presente convenio.

#### **Disposiciones adicionales**

Primera. A efectos ilustrativos se incorpora un cuadro de grados por consanguinidad y afinidad, de plena aplicación al presente convenio colectivo:

#### **Grados de consanguinidad y afinidad**

##### TITULAR/CONYUGE

1. <sup>ER</sup> GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2. <sup>ER</sup> GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3. <sup>ER</sup> GRADO	BISABUELOS	TIOS	SOBRINOS	BIZNIETOS
4. <sup>ER</sup> GRADO	PRIMOS			

Segunda. Se establece, a partir de la vigencia del presente convenio colectivo, como requisito imprescindible para acceder a los puestos de trabajo de la empresa, estar en posesión, y plenamente vigente, del permiso de conducir, tipo B.

La consideración de este requisito, en convocatoria para cubrir vacantes de puestos de trabajo no reseñados anteriormente, se determinará por la comisión de seguimiento, una vez analizado el perfil del puesto.

Todos los trabajadores que actualmente se encuentran en posesión de dicho permiso deberán, si así lo exigen las necesidades del servicio, hacer uso del mismo a través de los distintos vehículos que la Empresa ponga a su disposición como herramienta de trabajo.

Tercera. En el supuesto de retirada o suspensión del permiso de conducir, cuando su posesión es inherente para ostentar la categoría profesional o, siendo requisito para acceder al puesto de trabajo, conforme a lo previsto en el convenio colectivo, el desempeño de este conlleva, de manera habitual, la necesidad de conducir vehículos, en tanto persista dicha retirada o suspensión, se aplicará lo siguiente:

Durante el periodo de tiempo de vigencia de la retirada o suspensión del permiso de conducir, a contar desde la fecha de la notificación administrativa, la empresa acoplará al trabajador en otro puesto de igual categoría y, si ello no resultare posible, en uno de inferior categoría, con las retribuciones y demás condiciones inherentes al nuevo puesto. Este acoplamiento no conllevará indemnización alguna.

La determinación del nuevo puesto de trabajo, si es de inferior categoría, deberá ser motivado por la dirección de la empresa en comisión de seguimiento.

El trabajador al que le haya sido retirado o suspendido el permiso de conducir, cuando este sea requisito imprescindible para desempeñar su puesto de trabajo conforme a lo establecido anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa con carácter inmediato, acompañando escrito de la Administración en el que se especifique la causa o causas que han propiciado la retirada.

Asimismo, deberá comunicar la recuperación del permiso de conducir o la finalización de la suspensión en el plazo máximo de 10 días.

Cuarta. Se faculta expresamente a la comisión de seguimiento para que, en el plazo máximo de 6 meses, a contar desde la aprobación del presente convenio colectivo por el Consejo de Administración de la empresa, desarrolle y apruebe, para su incorporación plena al presente convenio colectivo, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, incluyendo expresamente acuerdos de polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo.

Los criterios que han de regir el trabajo del referido órgano son los siguientes:

- El nuevo sistema de clasificación, en ningún caso, disminuirá las facultades organizativas de la dirección.
- La nueva regulación tenderá a producir un mejor aprovecha-

miento de los recursos humanos de la empresa.

- El nuevo sistema de clasificación profesional estará regido por el principio de equilibrio interno entre aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
- Cualquier modificación retributiva deberá estar fundamentada por exigencias de la nueva regulación.

Una vez finalizados los trabajos, si la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional conllevara incremento de costes, la comisión de seguimiento acordará la forma y el momento de su aplicación que deberá contar con la correspondiente autorización del órgano competente de la empresa.

Quinta. La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, ha supuesto para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de negociar un Plan de Igualdad, al objeto de promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

Acosol, Sociedad Anónima, una vez realizado el diagnóstico de situación, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de objetivos que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos.

El diagnóstico de situación se ha realizado a partir de la información obtenida de los datos relativos a las materias que pueden formar parte del Plan de Igualdad, separadas por sexos, para así conocer las diferencias y su significado.

A partir del análisis del diagnóstico de situación, se han establecido los siguientes objetivos:

#### 1. SELECCIÓN DE PERSONAL

A partir de los sistemas selectivos y principios objetivos establecidos en el convenio colectivo, se valorará la idoneidad de los candidatos, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación, tratando de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización.

Se estudiará la oportunidad de establecer acciones que ayuden y apoyen el acceso a aquellas actividades donde hombres o mujeres se encuentren infrarrepresentados.

#### 2. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Mediante el sistema de clasificación profesional que se establecerá en el convenio colectivo, el personal, con independencia del sexo, está encuadrado en grupos profesionales y categorías, teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

No obstante, se garantizará la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional de hombres y mujeres y se mejorarán las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, incidiendo, cualquiera que sea la causa, en los desequilibrios que puedan existir.

#### 3. FORMACIÓN

Como ya se contempla en el convenio colectivo, la dirección de la empresa y el comité de empresa promoverán la formación del personal, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo personal y profesional de los recursos humanos de la empresa. Para ello, anualmente, se realiza el pertinente estudio de necesidades que se incorporan al Plan de Formación.

De entre las modalidades formativas establecidas convencionalmente, son las de desarrollo profesional las que, favoreciéndolas y orientándolas, van a permitir equilibrar, mediante la promoción profesional de mujeres u hombres, aquellas áreas y actividades en las que se constata una presencia desigual.

Igualmente, servirán estas acciones para poder promover a la mujer a puestos de responsabilidad.

Enmarcado en el ámbito formativo general, se hará especial hincapié sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportu-

nidades, incluyendo, si fuese necesario, módulos específicos sobre los mismos.

Siendo significativamente mayor el número de mujeres que el de hombres que se sitúan en posición de excedencia por el cuidado de hijos, se promoverán sus posibilidades de formación y de reciclaje profesional, al objeto de minimizar a su vuelta al trabajo los efectos de la suspensión del contrato.

#### 4. RETRIBUCIONES

Aunque salarialmente, todo el personal es retribuido en función de su clasificación profesional, sin que, en ningún caso exista diferencia de trato en base al puesto de trabajo que se ocupa, encontrándose, igualmente, definidos de forma clara y precisa los complementos salariales, incluidos los de retribución variable, se promoverá, en igualdad de condiciones, mediante las acciones formativas y promocionales oportunas la ocupación por las mujeres de puestos de trabajo de superior nivel salarial.

#### 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El convenio colectivo, mejorando las previsiones legales, establece una serie de permisos y licencias encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destacando entre ellos, que, en caso de movilidad de la plantilla, las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad para permanecer en el centro de trabajo donde desarrollan el mismo, las excedencias recogidas en el presente convenio colectivo, etc.

Asimismo, el disfrute mayoritario por hombres y mujeres de la jornada continuada y de la flexibilidad horaria, favorece dicha conciliación.

Igualmente, se orienta en este sentido la posibilidad de disfrutar las vacaciones anuales en diferentes periodos.

No obstante, se promoverán otras medidas que, sin menoscabar el buen funcionamiento de los servicios, incrementen las posibilidades de conciliación.

Se incorporan al presente convenio colectivo las siguientes medidas conciliatorias que, favorecen la calidad del empleo:

- La posibilidad de acogerse a jornadas reducidas, y permisos sin sueldo.
- Permiso retribuido de tres días laborables, en caso de nacimiento de hijo/a del trabajador, a contar desde el mismo día de nacimiento.
- Permiso retribuido de hasta cinco días naturales, consecutivos o no consecutivos, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, que le impida valerse por sí mismo y requiera la ayuda de un tercero, exceptuando los partos, que se regulan en el párrafo siguiente, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad del trabajador
- Más de 20 horas al año de libre disposición retribuidas, etc....

#### 6. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La dirección de la empresa y el comité de empresa se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables en orden a prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

En este sentido, el artículo 74 del convenio colectivo ha establecido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave, pudiendo llegar a sancionarse con el despido.

Al efecto, la Comisión de Igualdad, en consonancia con lo señalado en el artículo 6 del presente convenio colectivo, y en impulso del mismo es el órgano de la empresa facultado para desarrollar el Plan de Igualdad ahora fijado, y velar por su debido cumplimiento.

Sexta. Dentro del primer trimestre del año 2015, la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa se reunirán, para estudiar la evolución económica que haya tenido la empresa en los últimos dos años, y analizar la oportunidad y/o conveniencia de revisar los salarios atendiendo la evolución del IPC.

Séptima. Atendiendo a que el presente convenio colectivo, debido a las actuales circunstancias económicas de la empresa, suprime la paga extra lineal de marzo, consistente en una paga fija de 1.400 euros

para todo el personal laboral de la empresa, y considerando que es intención de las partes recuperar dicha paga cuando las condiciones económicas lo permitan, acuerdan:

Que anualmente, dentro de la primera quincena del mes de abril de cada año, a partir del año 2014, se reunirá la comisión de seguimiento para que, una vez analizadas las cuentas anuales de la empresa, con relación al plan de viabilidad realizado por una Auditoría externa en el año 2012, se decida por dicho órgano la posibilidad de abonar, en el mismo mes de abril de la anualidad en curso, la citada paga extra, en su totalidad o en la cuantía que corresponda de acuerdo al análisis económico realizado.

En caso de discrepancia, ambas partes acuerdan someter directamente la controversia al SERCLA para que, en labores de arbitraje, dicte un laudo arbitral vinculante para las partes.

En este supuesto no será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6 del presente convenio colectivo, sino que en la misma reunión de la comisión de seguimiento, y una vez constatada la discrepancia, se redactará el acuerdo de sometimiento a un arbitraje vinculante, determinando el objetivo y ámbito del conflicto, y los puntos sometidos al arbitraje. Dicho escrito dará inicio al procedimiento de arbitraje, en el que se incluirá el compromiso expreso de los firmantes de aceptar la resolución y someterse al Laudo que en su día dicte el Árbitro.

Octava. Si las condiciones económicas recogidas en el presente convenio colectivo, tanto las correspondientes a retribuciones salariales como extrasalariales, fueran modificadas o alteradas por disposi-

ciones legales que supusieran la reducción o aminoración del importe de sus cuantías, o la suspensión o eliminación total o parcial del concepto retributivo en sí, la dirección de la empresa se compromete a compensar económicamente a los trabajadores, de forma que, en cómputo anual, los trabajadores de la empresa perciban sus percepciones salariales o extrasalariales en idéntica cuantía a la que les corresponde de acuerdo al contenido reflejado en el presente convenio colectivo y sus anexos.

Novena. En la segunda mitad del primer semestre de cada año durante la vigencia del presente convenio colectivo, la comisión de seguimiento se reunirá para, entre otros puntos, debatir las incidencias habidas en el sistema de trabajo a turnos, y proponer, en consecuencia, las mejoras, cambios o modificaciones que se estimen oportunas para un mejor funcionamiento del régimen de trabajo a turnos. Atendiendo, si es posible, las reclamaciones que efectúen los trabajadores incluidos en dicho régimen.

### Disposiciones transitorias

Primera. Hasta tanto se apruebe, para su incorporación plena al presente convenio colectivo, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, lo que se llevará a cabo por la Comisión Paritaria, seguirá vigente la clasificación establecida en el anterior convenio colectivo, la cual, igualmente, deberá ser entendida como las especialidades correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

ACOSOL, S.A.

TABLA SALARIAL AÑO 2013- 2016

<i>PERSONAL SUBALTERNOS</i>							
CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
ORDENANZA	E	11	548,47	237,62	860,33	1.646,42 €	23.049,87 €
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>							
CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 3.º	C2	15	599,25	327,44	741,82	1.668,51 €	23.359,09 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 2.º	C2	16	599,25	349,93	866,69	1.815,87 €	25.422,20 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1.º	C2	17	599,25	372,33	1.008,52	1.980,10 €	27.721,40 €
OFICIAL 2.º ADM.TVO./OPERADOR	C1	15	720,02	327,44	1.271,93	2.319,39 €	32.471,40 €
DIRECTORA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	A2	19	958,98	417,25	943,16	2.319,39 €	32.471,40 €
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO	C1	19	720,02	417,25	1.413,10	2.550,37 €	35.705,20 €
PROGRAMADOR-OPERADOR	C1	19	720,02	417,25	1.413,10	2.550,37 €	35.705,20 €
ENCARGADO APARC. (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	C1	20	720,02	439,70	1.518,46	2.678,18 €	37.494,56 €
TÉCNICO GRADO MEDIO	A2	19	958,98	417,25	1.417,26	2.793,49 €	39.108,86 €
SECRETARIA DIRECCIÓN	C1	19	720,02	417,25	1.750,00	2.887,27 €	40.421,73 €
TÉCNICO GRADO MEDIO CONTRAT.	A2	19	958,98	417,25	1.640,77	3.017,00 €	42.237,98 €
INSPECTOR	C2	17	599,25	372,33	2.157,86	3.129,44 €	43.812,21 €
SECRETARIA RESPONSABLE DIRECCIÓN	C1	22	720,02	509,84	1.899,58	3.129,44 €	43.812,21 €
OFICIAL 1º ADMIST. CON RESPONSABILIDAD	C1	22	720,02	509,84	1.899,58	3.129,44 €	43.812,21 €
PROGRAMADOR-OPERADOR CON RESPONSABILIDAD	C1	22	720,02	509,84	1.899,58	3.129,44 €	43.812,21 €
TÉCNICO GRADO SUPERIOR	A1	24	1.109,05	582,92	1.623,28	3.315,25 €	46.413,53 €
JEFE IMAGEN Y PRENSA	C1	22	720,02	509,84	2.085,39	3.315,25 €	46.413,53 €
ADJ.DIRECCIÓN- AGUA Y LODOS	C1	20	720,02	439,70	2.173,74	3.333,46 €	46.668,44 €
COORDINADOR DPTO. (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	A2	20	958,98	439,70	2.051,99	3.450,67 €	48.309,35 €
JEFE RECAUDACIÓN	C1	22	720,02	509,84	2.619,85	3.849,71 €	53.895,90 €
TÉCNICO SUPERIOR - CONTROL GESTIÓN EC-Y P.ADM.	A1	24	1.109,05	582,92	2.157,74	3.849,71 €	53.895,90 €
DIRECTOR DE RR.HH.	A1	24	1.109,05	582,92	2.157,74	3.849,71 €	53.895,90 €
DIRECTORA ATENCIÓN CLIENTE Y CALIDAD	A1	24	1.109,05	582,92	2.157,74	3.849,71 €	53.895,90 €
ABOGADO RESP. CONTRAT.S. Y D. C.	A1	24	1.109,05	582,92	2.306,33	3.998,30 €	55.976,22 €
ABOGADO RESP. D. TRABAJO Y R. LAB.	A1	24	1.109,05	582,92	2.306,33	3.998,30 €	55.976,22 €
ABOGADO RESP. IMPAGADOS Y RESP. CIVIL	A1	24	1.109,05	582,92	2.306,33	3.998,30 €	55.976,22 €
JEFE DE COMUNICACIÓN Y MARKETING	A1	26	1.109,05	698,20	2.562,53	4.369,78 €	61.176,95 €
JEFE CONTABILIDAD	A2	26	958,98	698,20	2.712,60	4.369,78 €	61.176,95 €
JEFE DEPARTAMENTO (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	A1	24	1.109,05	582,92	2.748,09	4.440,06 €	62.160,82 €
JEFE ADM./COORDINADOR (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	A1	24	1.109,05	582,92	3.379,29	5.071,26 €	70.997,60 €
JEFE GESTIÓN ABONADOS	A2	26	958,98	698,20	3.713,83	5.371,01 €	75.194,08 €

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
JEFE INFORMÁTICA	A2	26	958,98	698,20	4.441,36	6.098,54 €	85.379,62 €
JEFE RR.HH.	A2	26	958,98	698,20	4.441,36	6.098,54 €	85.379,62 €
DIRECTOR ECONÓMICO	A1	28	1.109,05	832,40	4.274,69	6.216,14 €	87.025,96 €
CONSEJERO DELEGADO	—	—	—	—	—	6.217,14 €	87.039,96 €

## PERSONAL TECNICO

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
T.A.P.O.	C2	17	599,25	372,33	1.008,52	1.980,10 €	27.721,40 €
T.E.P.O.	C1	19	720,02	417,25	1.413,10	2.550,37 €	35.705,20 €
T.E.P.O. RESPONS.DISEÑO GRÁFICO	C1	22	720,02	509,84	1.542,34	2.772,20 €	38.810,86 €
T.E.P.O. - JEFE NEGOCIADO	C1	20	720,02	439,70	1.617,20	2.776,92 €	38.876,85 €
TÉCNICO GRADO MEDIO	A2	19	958,98	417,25	1.417,26	2.793,49 €	39.108,86 €
TÉCNICO GRADO SUPERIOR	A1	24	1.109,05	582,92	1.623,28	3.315,25 €	46.413,53 €
TEC. RESPONSABLE LAB. CENTRAL	A2	19	958,98	417,25	2.054,49	3.430,72 €	48.030,02 €
TEC. RESPONSABLE LAB. POTABLE	C1	19	720,02	417,25	2.293,45	3.430,72 €	48.030,02 €
COORDINADOR DPTO. (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	A2	20	958,98	439,70	2.051,99	3.450,67 €	48.309,35 €
MAESTRO INDUSTRIAL SUB. TALLER	C1	20	720,02	439,70	2.366,42	3.526,14 €	49.366,02 €
M.I. RESP.TALLER MANTENIMIENTO	C1	21	720,02	473,35	2.376,90	3.570,27 €	49.983,77 €
RESPONSABLE AGUAS PROPIAS	C1	22	720,02	509,84	2.619,85	3.849,71 €	53.895,90 €
TÉCNICO ABASTECIMIENTO BAJA	A2	24	958,98	582,92	2.456,40	3.998,30 €	55.976,22 €
TÉCNICO ABASTECIMIENTO ALTA	A2	24	958,98	582,92	2.456,40	3.998,30 €	55.976,22 €
TÉCNICO ABAST./STO.	A2	24	958,98	582,92	2.456,40	3.998,30 €	55.976,22 €
TÉCNICO ALCANTARILLADO	A2	24	958,98	582,92	2.456,40	3.998,30 €	55.976,22 €
TEC. RESPONSABLE S. Y SALUD L.	A2	24	958,98	582,92	2.456,40	3.998,30 €	55.976,22 €
TÉCNICO RESPONSABLE TELEMANDO	A2	24	958,98	582,92	2.456,40	3.998,30 €	55.976,22 €
JEFE DEPARTAMENTO (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	A1	24	1.109,05	582,92	2.748,09	4.440,06 €	62.160,82 €
JEFE PLANTA	A2	24	958,98	582,92	3.199,30	4.741,20 €	66.376,73 €
JEFE SERVICIO	A2	24	958,98	582,92	3.199,30	4.741,20 €	66.376,73 €
JEFE OFICINA TÉCNICA	A1	24	1.109,05	582,92	3.049,23	4.741,20 €	66.376,73 €
JEFE MANTENIMIENTO Y P.MOVIL	A2	26	958,98	698,20	3.455,42	5.112,60 €	71.576,38 €
JEFE CONTROL Y PROCESO	A1	28	1.109,05	832,40	3.171,15	5.112,60 €	71.576,38 €
JEFE ABASTECIMIENTO	A2	26	958,98	698,20	4.441,36	6.098,54 €	85.379,62 €
JEFE SANEAMIENTO	A2	26	958,98	698,20	4.441,36	6.098,54 €	85.379,62 €
DIRECTOR TÉCNICO DE PRODUCCIÓN	A2	28	958,98	832,40	4.424,76	6.216,14 €	87.025,96 €

## PERSONAL OPERARIO (PLANTA-ABASTECIMIENTO-SANEAMIENTO-CAMIONES)

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
PEÓN	E	11	548,47	237,62	860,33	1.646,42 €	23.049,87 €
OFICIAL 3.ª	C2	10	599,25	215,19	993,68	1.808,12 €	25.313,67 €
OFICIAL 2.ª	C2	12	599,25	260,07	1.129,34	1.988,66 €	27.841,17 €
OFICIAL 1.ª	C2	14	599,25	305,01	1.220,31	2.124,57 €	29.744,00 €
OFICIAL 1.ª JEFE EQUIPO ABAST-STO.	C2	16	599,25	349,93	1.283,50	2.232,68 €	31.257,45 €
OFICIAL 1.ª JEFE LECTOR (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	C1	18	720,02	394,79	1.207,86	2.322,67 €	32.517,36 €
CAPATAZ PLANTA-STO.CAMIONES	C2	17	599,25	372,33	2.157,86	3.129,44 €	43.812,21 €
ENCARGADO PLANTA-STO.-CAMIONES	C2	18	599,25	394,79	2.576,23	3.570,27 €	49.983,77 €
CAPATAZ - INSPECTOR	C2	17	599,25	372,33	2.157,86	3.129,44 €	43.812,21 €
ENCARGADO	C2	18	599,25	394,79	2.576,23	3.570,27 €	49.983,77 €
ENCARGADO ABAST. (MIJAS-CATEGORIA A EXTINGUIR)	C1	20	720,02	439,70	2.450,03	3.609,75 €	50.536,48 €

## PERSONAL OPERARIO TALLER

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
PEÓN TALLER	E	11	548,47	237,62	860,33	1.646,42 €	23.049,87 €
OFICIAL 3.ª TALLER	C2	10	599,25	215,19	993,68	1.808,12 €	25.313,67 €
OFICIAL 2.ª TALLER	C2	12	599,25	260,07	1.129,34	1.988,66 €	27.841,17 €
OFICIAL 1.ª TALLER	C2	14	599,25	305,01	1.220,31	2.124,57 €	29.744,00 €
OFICIAL 1.ª JEFE EQUIPO TALLER	C2	16	599,25	349,93	1.283,50	2.232,68 €	31.257,45 €
CAPATAZ ELÉCTRICO-MECÁNICO	C2	17	599,25	372,33	2.157,86	3.129,44 €	43.812,21 €
MAESTRO INDUSTRIAL ELECT.-MECAN.	C1	19	720,02	417,25	1.413,10	2.550,37 €	35.705,20 €

## PERSONAL OPERARIO LABORATORIO

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	S.BASE	C.DESTINO	C.ESPECIFICO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
AUXILIAR LABORATORIO	E	12	548,47	260,07	925,77	1.734,31 €	24.280,36 €
OFICIAL LABORATORIO	C2	12	599,25	260,07	1.129,34	1.988,66 €	27.841,17 €
ANALISTA	C2	16	599,25	349,93	1.283,50	2.232,68 €	31.257,45 €
TÉCNICO ANALISTA	C1	19	720,02	417,25	1.413,10	2.550,37 €	35.705,20 €