

## III. Otras Resoluciones

### CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

*RESOLUCION de 20 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Estación depuradora de aguas residuales de Plasencia.*

Convenio Colectivo Expte. N.º 20/95. Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Estación depuradora de aguas residuales de Plasencia suscrito el 30 de noviembre de 1995 por representante de la empresa y de los trabajadores recibido en el Servicio Territorial en Cáceres, de esta Consejería de Presidencia y Trabajo con fecha 14 de diciembre; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 1-3-95) y art. 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registros y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6-6-81) y apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a esta Comunidad Autónoma en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el n.º 20/95 y Código de Convenio 1000702, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 20 de diciembre de 1995.

El Director General de Trabajo,  
LUIS REVELLO GOMEZ

ESTACION DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE PLASENCIA

Convenio Colectivo 1995-1996

### I N D I C E

Capítulo I: Disposiciones Generales

Art. 1.º Ambito de aplicación personal y funcional.

Art. 2.º Vigencia y duración.

Art. 3.º Absorción y compensación.

Art. 4.º Revisión salarial.

Art. 5.º Derecho supletorio.

#### Capítulo II: Condiciones de trabajo

Art. 6.º Jornada laboral. Calendario.

Art. 7.º Trabajo a turnos.

Art. 8.º Organización y método de trabajo.

Art. 9.º Vacaciones.

Art. 10.º Licencias.

Art. 11.º Salario base.

Art. 12.º Complementos y pluses.

Art. 13.º Dietas.

Art. 14.º Plus de kilometraje

#### Capítulo III: Disposiciones Adicionales.

Art. 15.º Prendas de trabajo.

Art. 16.º Tiempos de espera por causas ajenas a la voluntad del trabajador e inclemencias del tiempo.

Art. 17.º Horas extraordinarias.

Art. 18.º Seguridad e higiene.

Art. 19.º Inviolabilidad de la persona del trabajador.

#### Capítulo IV: Régimen Asistencial.

Art. 20.º Otras mejoras económicas.

#### Capítulo V: Faltas y Sanciones.

Art. 21.º Faltas y sanciones.

Art. 22.º Faltas leves.

Art. 23.º Faltas graves.

Art. 24.º Faltas muy graves

Art. 25.º Sanciones.

Art. 26.º Notificación de las sanciones.

Art. 27.º Prescripción de las infracciones.

#### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art 1.º Ambito de aplicación personal y funcional. El presente convenio regula las condiciones de trabajo del personal de la empresa TECNOAGUA S.A. HIMEXSA-CASMA S.L. U.T.E. L. 18/82, en su condición de concesionaria del Ayuntamiento de Plasencia para las acti-

vidades de mantenimiento y gestión de la Estación Depuradora de Aguas Residuales de Plasencia.

Art. 2.º Vigencia y duración. Este convenio estará vigente desde el inicio de la actividad de la empresa (16 de agosto de 1995) hasta el 31 de diciembre de 1996 y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento. En el supuesto de no ser denunciado se entenderá prorrogado de año en año.

Art. 3.º Absorción y compensación. Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras existentes o que puedan existir durante su vigencia.

Art. 4.º Revisión salarial. En el primer trimestre de 1996, la Dirección de la empresa procederá a la revisión de los salarios que se incrementarán en la misma proporción que el aumento del IPC previsto por el Instituto Nacional de Estadística para dicho año. Los atrasos por diferencias que correspondan a los meses transcurridos se abonarán en la nómina del mes siguiente a la revisión.

Si al finalizar el año de 1996, el I.P.C. real excediera del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año, se procederá la revisión automática de los salarios en el exceso diferencial resultante, que tendrá efectos desde el día 1 de enero de 1996. Los atrasos por diferencias, si procediera, se abonarán en la nómina de enero de 1997.

Art 5.º Derecho supletorio. En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Depuración y Distribución de aguas de 23 de febrero de 1972, en la Legislación Laboral vigente, el Estatuto de los Trabajadores y en cualquier disposición que pudiera aprobarse durante su vigencia.

## CAPITULO II: CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 6.º Jornada laboral. Calendario. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Durante la jornada los trabajadores dispondrán de 20 minutos para el bocadillo considerados como tiempo de trabajo efectivo. La jornada comenzará y terminará en el puesto de trabajo.

El horario de trabajo será el siguiente:

Mañana: De 6 a 14 horas.

Tarde: De 14 a 22 horas.

Noche: De 22 a 6 horas.

Descanso semanal: Los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de dos días cuyo disfrute se determinará en el calendario laboral.

A efectos de lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes señalan que la jornada citada en el presente convenio supone un total de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Calendario laboral: Conforme establecen las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la materia, la empresa elaborará el calendario laboral en los dos primeros meses del año. Dicho calendario se expondrá en un lugar visible del centro de trabajo al que tengan fácil acceso los trabajadores del mismo. El calendario comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada pactada.

Art. 7.º Trabajo a turnos. En atención a las características de la actividad y las exigencias derivadas de la misma, el trabajo se organizará en tres turnos que se distribuirán por la Dirección de la Empresa comunicándose a los trabajadores con suficiente antelación.

Los turnos serán de ocho horas diarias cada uno, concretándose los cambios de turno mensualmente, disfrutando del descanso semanal en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiesta intersemanal.

Los descansos semanales de los trabajadores a turno serán rotatorios, de tal forma que todos descansen el mismo número de fines de semana salvo casos muy especiales.

Art. 8.º Organización y método de trabajo. La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en las distintas actividades o grupos profesionales, son facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con la intervención de la Autoridad Laboral en los casos en que sea preceptivo.

Art. 9.º Vacaciones. Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de un descanso vacacional de treinta días naturales al año, no pudiendo coincidir el comienzo de su disfrute con el inicio del descanso semanal. Dicho periodo será retribuido a razón de una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad.

Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado desde la fecha de su ingreso.

El trabajador con derecho a vacaciones que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de la misma, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.

Los trabajadores solicitarán la fecha en que desean disfrutar las

vacaciones dentro de los cuatro primeros meses del año. La dirección concretará las fechas a tal efecto, de acuerdo con las necesidades de personal.

Art. 10.º Licencias. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo a lo previsto para el periodo vacacional (salario base más antigüedad). El trabajador deberá avisar con antelación y justificarlo adecuadamente, ausentándose o faltando al trabajo con derecho a licencia durante el tiempo y por las causas que se detallan:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por nacimiento de un hijo, o en los casos de enfermedad grave o muerte del pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, dos días naturales. Si fuera necesario el desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador por alguna de estas causas, cuatro días naturales.
- c) Durante un día natural por cambio de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de educación general y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados por la ley.

#### CAPITULO III: CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 11.º Salario base. El salario base para cada una de las categorías existentes en la empresa es el que se adjunta en la tabla anexa al presente convenio. Dicho salario viene expresado en pesetas brutas mensuales/diarias y corresponde a la jornada normal de trabajo.

Art. 12.º Complementos y pluses.

- Antigüedad: Se calculará en función de la permanencia del trabajador en la empresa (trienios). La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada trienio empezará a devengarse desde el día siguiente al de su cumplimiento.

Cada trienio dará derecho al percibo de un incremento del 3% del salario base.

- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Se abonarán las siguientes pagas:
- Extraordinaria de julio: treinta días de salario base.
- Extraordinaria de Navidad: treinta días de salario base.
- Extraordinaria de beneficios: quince días de salario base, que se abonará en la nómina correspondiente al mes de febrero.

- Plus de nocturnidad: En atención a la realización de tres turnos rotatorios de trabajo, se abonará un plus de trabajo nocturno del 30% sobre el salario base por los días trabajados en turno de noche.

Art. 13.º Dietas. El trabajador que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Media dieta: 1.200 pesetas.
- Dieta completa: 4.000 pesetas.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir a la hora acostumbrada en el domicilio particular.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá satisfacer los gastos de dietas directamente en los establecimientos debidamente autorizados en cuyo caso no se abonarán las citadas dietas.

Art. 14.º Plus de kilometraje Si el trabajador utilizara su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará lo estipulado en cada momento por km. recorrido, siendo la cantidad mínima de 25 pts./km.

#### CAPITULO IV: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 15.º Prendas de trabajo. La empresa entregará anualmente a cada trabajador ropa de trabajo adecuada consistente en:

- \* Personal de laboratorio: dos batas.
- \* Personal Obrero:
  - Dos buzos.
  - Dos camisas de manga corta (verano).
  - Dos camisas de manga larga (invierno).
  - Un chubasquero.
  - Dos pares de guantes.

Asimismo se suministrará a cada trabajador al inicio de la actividad un par de botas de seguridad que se renovará según su uso.

Art 16.º Tiempos de espera por causas ajenas a la voluntad del trabajador e inclemencias del tiempo. Cuando no concurra causa imputable al trabajador, el tiempo invertido en espera se considerará como efectivamente trabajado. En los casos de inclemencias del tiempo, el trabajador percibirá íntegramente su salario sin obligación de recuperar el tiempo perdido por esta causa, si bien la empresa podrá destinar al personal a un lugar protegido de tales inclemencias y encontrarle tareas lo más adecuadas posibles a sus condiciones profesionales.

Art. 17.º Horas extraordinarias. Sólo se realizarán horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las siguientes:

—las necesarias por periodos punta de la producción.

—ausencias imprevistas.

—cambios de turnos.

—atención y prevención de averías, siempre que no puedan realizarse estos trabajos durante la jornada normal de trabajo, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborales se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. El valor de la hora ordinaria se calculará dividiendo el cómputo anual de la suma del salario base, gratificaciones extraordinarias, beneficios y complementos entre el número total de horas anuales de trabajo.

Art. 18.º Seguridad e higiene. Anualmente, la empresa establecerá los medios adecuados para que sus trabajadores sean sometidos a una revisión médica anual, anotando los resultados en la cartilla sanitaria de cada trabajador.

Art. 19.º Inviolabilidad de la persona del trabajador. Sin la presencia y el consentimiento del trabajador no podrá realizarse ningún registro sobre su persona ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley.

#### CAPITULO V: REGIMEN ASISTENCIAL

Art. 20.º Otras mejoras económicas. En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 75% los quince primeros días, y a partir de esa fecha se completará hasta totalizar el 100% de la base de cotización.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa abonará la cantidad necesaria para completar el 100% de la base de cotización desde el día primero de la baja.

#### CAPITULO VI: FALTAS Y SANCIONES

Art. 21.º Faltas y sanciones. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, como leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 22.º Faltas leves. Son faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante un periodo de treinta días.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, útiles, herramientas y vehículos de la empresa.

5. Faltas de aseo y limpieza personal.

6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran un escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.

7. Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta, a menos que exista una causa que lo justifique.

Art. 23.º Faltas graves. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que sea considerada como grave.

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

3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. Si la no comunicación es intencionada se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos y distracciones estando de servicio, cualesquiera que sean.

5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

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

10. La imprudencia en actos del servicio; si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o útiles de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12. La embriaguez y/o toxicomanía fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

13. Las derivadas de lo previsto en el apartado 3 del artículo anterior.

14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos la amonestación escrita.

Art. 24.º Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses, o de 30 durante el año.

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

3. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, los de duración superior a 6 años dictadas por la autoridad judicial.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria y aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La continuada y total falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas en los compañeros de trabajo.

6. La embriaguez y/o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.

9. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles con su actividad.

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

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo con puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal de la labor.

14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. Las derivadas de lo prevenido en los apartados 3 y 6 del artículo 22, y en los apartados 3, 7 y 10 del artículo 23.

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

Art. 25.º Sanciones. Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días naturales.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 5 días naturales.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días naturales, despido.

Art. 26.º Notificación de las sanciones. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha de comisión y los hechos que la motivaron.

Art. 27.º Prescripción de las sanciones. Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales, las graves a los 20 y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

**ANEXO 1º : TABLA SALARIAL 1995**

<b><u>Categorías</u></b>	<b><u>Salario base/mes</u></b>	<b><u>Salario base/anual</u></b>
<b><u>1º Personal Titulado y Técnico:</u></b>		
- Titulado grado superior	99.200 pts.	1.467.400 pts
- Titulado grado medio	95.000 pts.	1.347.500 pts
- Ayudante Técnico	86.000 pts.	1.247.000 pts
- Ayudante Laboratorio	86.000 pts.	1.247.000 pts
<b><u>2º Personal Administrativo:</u></b>		
- Oficial de Primera	79.500 pts.	1.148.750 pts
- Oficial de Segunda	76.500 pts.	1.109.250 pts
- Auxiliar Administrativo	73.500 pts.	1.066.750 pts
<b><u>3º Personal obrero:</u></b>		
- Capataz de peones	71.500 pts.	1.036.750 pts
	<b><u>Salario base Pts/día</u></b>	<b><u>Salario base Pts/año</u></b>
- Oficial de 1ª	2.900 pts.	1.276.000 pts
- Oficial de 2ª	2.780 pts.	1.223.200 pts
- Peón	2.100 pts.	924.000 pts
- Vigilante	2.100 pts.	924.000 pts