

línea de refinanciación de pasivos por inversiones en Activo Fijo de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Economía Social.

- Orden de 13 de diciembre de 1996 (D.O.E. 21-12-96) de desarrollo del Decreto 11/1994, de 8 de febrero, por la que se fija una línea de refinanciación de pasivos por inversiones en Activo Fijo de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Economía Social.

- Orden de 13 de diciembre de 1996 (D.O.E. 21-12-96) de desarrollo del Decreto 11/1994, de 8 de febrero, para financiación de inversiones en Activo Fijo y Circulante de las Pequeñas y Medianas Empresas y empresas de la Economía Social.

d) Un tipo de interés máximo del 3,50% nominal anual en los préstamos formalizados a interés revisable, en los que haya transcurrido más de un año desde su formalización, en la siguiente línea:

- Decreto 75/1993, de 8 de junio (D.O.E. 19-6-93), por el que se establece una línea de financiación solidaria entre la Junta de Extremadura y las Entidades Financieras para las PYME, Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales.

e) Un tipo de interés máximo del 2,75% nominal anual en los préstamos formalizados a interés revisable, en los que haya transcurrido más de un año desde su formalización, en la siguiente línea:

- Decreto 17/1998, de 3 de marzo: Línea de financiación solidaria.

Mérida, a 5 de enero de 2005.

El Consejero de Economía y Trabajo,  
MANUEL AMIGO MATEOS

**RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Canal de Isabel II de la provincia de Cáceres. Expte.: 34/2004.**

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de Canal de Isabel II de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1001002, de ámbito Local, suscrito el 19-11-2004, entre el Comité de Empresa de una parte, y por los representantes de la empresa de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de

trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

#### ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

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

Mérida, a 13 de diciembre de 2004.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### I CONVENIO COLECTIVO DE CANAL DE ISABEL II PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE CÁCERES PARA LA GESTIÓN DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA

#### PREÁMBULO

En Cáceres a 19 de noviembre de 2004, reunida la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de Canal de Isabel II en los centros de trabajo de la provincia de Cáceres, compuesta según la relación de miembros que se incorpora a continuación, por la representación de la Dirección, del Comité de Empresa y de sus respectivos asesores, previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por mayoría, suscribir el siguiente Convenio Colectivo de Empresa.

Representación de la Dirección de Canal de Isabel II

D. Gerardo Díaz García

D. Pedro Pacheco Román

Miembros del Comité de Empresa

D. Juan José Aparicio Jabón

D<sup>a</sup> Ruth María Valiente Sánchez

D. Juan Antonio Gil Canelada

D. Juan Carlos Jiménez Liberal

D. Francisco Fernando Veredas Prieto

Asesora de la Dirección de la Empresa

D<sup>a</sup> Belén Lozano Alía

## CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.- Ámbito funcional.

El Presente Convenio Colectivo tiene por objeto principal regular las relaciones de trabajo de la Empresa Pública, Canal de Isabel II y los trabajadores a su servicio, en la actividad comprendida en la gestión del ciclo integral del agua.

### Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial de la Provincia de Cáceres.

### Artículo 3.- Ámbito personal.

Las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores de los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contratación.

### Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio, salvo aquellas materias o conceptos que expresamente se señalan, será de aplicación a partir del día 1 de enero de 2004 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2009.

### Artículo 5.- Denuncia del Convenio.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado de año en año, mientras alguna de las partes no lo denuncie expresamente, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre uno nuevo, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

### Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, con las siguientes excepciones:

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del Convenio, el presente Convenio devengará ineficacia en los capítulos, artículos y apartados que se vean afectados, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo establecido por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

Si los trabajadores tuvieran asignadas condiciones o retribuciones en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del Convenio, quedarán automáticamente suprimidas dichas condiciones o retribuciones.

Si dicha nulidad o ineficacia afectara de forma sustancial al equilibrio de las contraprestaciones a juicio de la Comisión Paritaria, el Convenio perderá eficacia y se considerará automáticamente denunciado, debiendo en el plazo de un mes, iniciarse la tramitación a que se refiere el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose, en el mismo plazo la Comisión Negociadora.

### Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Para velar por el control, interpretación y seguimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por dos miembros por parte de la Dirección de la Empresa y dos por parte del Comité de Empresa, de los que al menos uno por cada parte habrán sido miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, si existieren.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden exclusivamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

Esta comisión en su primera reunión, nombrará entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno.

La comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de cinco días, 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 el informe que estime pertinente en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser puestos en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

#### Artículo 8.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, e implican la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de entrada en vigor.

Los derechos que a título individual tengan reconocidos los trabajadores en el momento de la entrada en vigor del mismo, les serán respetados.

Si existiese algún trabajador que individualmente y en base exclusiva a su antigüedad y categoría, tuviera reconocidos beneficios que en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a lo reconocido en este Convenio, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, mientras no sean absorbidos y/o compensados por las futuras mejoras que globalmente se produzcan en éste o sucesivos convenios, salvo en el caso de los conceptos retributivos especificados en el art. 29.5 del presente Convenio, que no serán susceptibles de compensación o absorción.

### CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 9.- Competencia.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las normas y orientaciones del Convenio Colectivo y sin perjuicio de la legislación vigente.

#### Artículo 10.- Organización y racionalización.

1.- Organización.- La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales disponibles.

Para ello es necesaria la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio.

2.- Racionalización.- La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de prestaciones en los trabajos a realizar.
- b) Simplificación del trabajo mediante la introducción de mejoras en los métodos y procesos implicados en el mismo.
- c) Establecimiento de plantillas de personal así como la creación de los puestos de trabajo necesarios y establecimiento de los horarios.

#### d) Definición de actividades a realizar en cada puesto.

Serán objeto de informe y consulta con el Comité de Empresa, las materias de su competencia, con sometimiento expreso al Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11.- Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las funciones que se especifican a continuación, serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1.- Técnicos Titulados.

Grupo Profesional 2.- Mandos Intermedios.

Grupo Profesional 3.- Personal Administrativo.

Grupo Profesional 4.- Personal de Oficinas.

Grupo Profesional 5.- Personal Subalterno.

Grupo Profesional 1.- Técnicos Titulados.

Se incluyen en este grupo profesional a aquellos trabajadores que, estando en posesión de la titulación universitaria media o superior, son contratados para prestar servicios en puestos de trabajo que requieran un alto grado de autonomía, con capacidad de dirección y mando y plena asunción de responsabilidades, que ejercerán sobre uno o varios departamentos, sectores y/o centros de trabajo de la empresa.

Grupo Profesional 2.- Mandos Intermedios.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que, estando en posesión de la titulación profesional necesaria o amplia experiencia en el desempeño de sus funciones, son contratados para prestar servicios de dirección, coordinación, planificación, ordenación y supervisión de procesos productivos, tareas de gestión, análisis físicos, químicos o biológicos etc., y con responsabilidades de control, planificación, programación, etc.

Desarrollarán su trabajo bajo la dirección de sus superiores, interpretando las órdenes recibidas y dirigiendo personalmente los trabajadores a su cargo.

Grupo Profesional 3.- Personal Administrativo.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que, estando en posesión de formación académica o profesional de tipo administrativo, o bien con una experiencia asimilable, debidamente contrastada por la Empresa, con o sin personal a su cargo, son contratados para prestar servicios de tipo administrativo,

comercial, control de calidad, archivo y documentación, atención al público, lectura de contadores, almacén, contabilidad, así como el personal de apoyo a los sectores técnicos y directivos de la Empresa y otros análogos.

#### Grupo Profesional 4.- Personal de Oficios.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que, estando en posesión de titulación de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o experiencia reconocida por la Empresa, son contratados para prestar servicios o realizar tareas de fontanería, mecánica, electricidad, pintura, albañilería y cualesquiera otras análogas, con capacidad suficiente para desarrollar las tareas normales de su oficio. Podrán tener personal a su cargo.

Se incluyen también en este grupo profesional los trabajadores mayores de 18 años que, para el desempeño de sus funciones, aporten esencialmente su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimientos de especialidad alguna, y que desarrollan sus funciones a las órdenes directas de los profesionales de oficio.

#### Grupo Profesional 5.- Personal Subalterno.

Se incluyen en este grupo profesional, aquellos trabajadores que son contratados para realizar todas aquellas actividades que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia y que requieran habitualmente esfuerzo físico y/o un alto grado de atención, no siendo requerida formación específica previa, realizando labores tales como limpieza, vigilancia y seguridad de las instalaciones y dependencias de la Empresa, recados y encargos, llevar y recoger correspondencia y otras análogas.

Los puestos de trabajo existentes en la Empresa que se encuadran en los 5 grupos profesionales, son los que se determinan en los Anejos 2 y 3 del presente Convenio, pudiendo en todo momento la Empresa crear nuevos puestos para atender las necesidades organizativas que se acomodarán al sistema de clasificación profesional definido en este Convenio.

A los puestos de jefes de Departamento, encuadrados en el Grupo profesional de Técnicos Titulados, podrá acceder de igual forma personal encuadrado en los grupos 2 ó 3 cuando cuenten con la suficiente experiencia demostrada.

#### Artículo 12.- Categorías profesionales.

Los Grupos Profesionales señalados en el artículo anterior, están formados por las Categorías Profesionales que se detallan a continuación:

#### 1.- Grupo Profesional de Técnicos Titulados.

- A.- Titulado de Grado Superior.
- B.- Titulado de Grado Medio.

#### 2.- Grupo Profesional de mandos intermedios.

- A.- Jefe de Equipo.
- B.- Encargado.
- C.- Capataz.

#### 3.- Grupo Profesional de Personal Administrativo.

- A.- Administrativo.
- B.- Auxiliar Administrativo.
- C.- Auxiliar Técnico.

#### 4.- Grupo Profesional de Personal de Oficios.

- A.- Oficial Polivalente.
- B.- Oficial I.
- C.- Ayudante.
- D.- Peón Especialista.
- E.- Peón.

#### 5.- Grupo Profesional de Personal Subalterno.

- A.- Subalterno Polivalente.

#### Artículo 13.- Contratación.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, se comunicarán al Comité de Empresa, con indicación de su número, puesto de trabajo, centro al que se adscriben y modalidad contractual prevista para su ocupación y, se expondrán igualmente, en todos y cada uno de los centros de trabajo.

La contratación de personal de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, pudiendo celebrarse contratos de duración determinada y a tiempo parcial, en los supuestos previstos legalmente.

La Empresa informará a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre la existencia de puestos de trabajo de carácter indefinido, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a dichos puestos que al resto de trabajadores. Esta información se suministrará igualmente al Comité de Empresa.

#### Artículo 14.- Contratos formativos.

##### A.- CONTRATOS DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN.

La Empresa podrá celebrar contratos de trabajo para la formación en los términos previstos en el artículo 11 del Estatuto de

los Trabajadores, pudiendo éstos tener una duración de 6 meses a 2 años.

La retribución de estos trabajadores será la que se establece en la Tabla Salarial específica Aneja al presente Convenio (Anejo nº 7).

A la finalización del contrato, la Empresa entregará una certificación en la que conste la formación teórica y práctica adquirida.

#### B.- CONTRATOS DE TRABAJO EN PRÁCTICAS.

La Empresa podrá celebrar contratos de trabajo en prácticas en los términos previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo tener una duración de 6 meses a 2 años. La retribución de estos trabajadores será la fijada en la Tabla Salarial específica Aneja al presente Convenio (Anejo nº 8).

#### Artículo 15.- Periodo de prueba.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso queda establecido como sigue:

- Personal del Grupo 1: 6 meses.
- Personal de los Grupos 2, 3, y 4: 2 meses.
- Personal del Grupo 5: 30 días.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Artículo 16.- Promoción.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a la promoción interna.

Los trabajadores interesados en participar en esta promoción interna, lo solicitarán por escrito a la Dirección de la Empresa, con indicación del puesto al que desean promocionar, en el plazo de 7 días desde el anuncio de la vacante.

La Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa la relación de vacantes y de trabajadores interesados en la promoción.

La empresa asume el compromiso de reservar, al menos el 50% de las vacantes, para promoción interna. Quedan excluidos de la reserva del 50% la contratación o adjudicación de puestos del grupo profesional 1 y 2 (Técnicos Titulados y Mandos Intermedios), que será libre para la Empresa en función de sus necesidades organizativas.

Cualquier vacante de este tipo que se produzca, será comunicada al Comité de Empresa, pudiendo optar a ella cualquier trabajador

de plantilla que reúna los requisitos necesarios para desempeñarla y con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa.

#### Artículo 17.- Traslados y permutas.

##### A.- Traslados.

Los trabajadores con al menos, un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar a la Dirección de la Empresa su traslado voluntario a otro puesto de trabajo vacante, situado en el mismo o distinto centro de trabajo de la Provincia de Cáceres, siempre que los puestos de trabajo estén encuadrados en el mismo grupo y categoría profesional.

La Empresa resolverá la petición, oído el Comité de Empresa, según sus necesidades organizativas.

La solicitud de traslado voluntario se efectuará en el mismo plazo de 7 días, desde el anuncio de la vacante.

En el supuesto de concesión del traslado, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones previstas en este Convenio para el puesto a desempeñar, perdiendo cualquier beneficio o mejora a que tuviera derecho por el desempeño del puesto anterior. El carácter voluntario del traslado, implica que no se genere derecho alguno a indemnización.

##### B.- Permutas.

Los trabajadores de distintos centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial del presente Convenio y con análoga categoría profesional, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta de sus respectivos puestos de trabajo.

La Dirección de la Empresa resolverá la solicitud teniendo en cuenta las necesidades de los respectivos servicios, una vez oído el Comité de Empresa, y sin que la concesión de la permuta conlleve derecho a indemnización alguna para ninguno de los trabajadores.

#### Artículo 18.- Extinción o suspensión del contrato de trabajo.

El personal de plantilla que renuncie voluntariamente a seguir prestando sus servicios, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa con un plazo de antelación de 15 días naturales. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a descontar, de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso.

Al causar baja, el trabajador deberá entregar a su jefe inmediato o a quien éste designe, todos los elementos que sean propiedad de la Empresa y estuviesen a su cargo, tras inventario y firma de recepción previos a la liquidación de sus labores y extinción de

la relación laboral (herramientas, prendas de trabajo, tarjetas de visita e identificación, etc.).

Artículo 19.- Movilidad funcional y geográfica.

#### A.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo las condiciones que se establecen a continuación.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional en los términos definidos en este Convenio.

La asignación a los trabajadores de funciones pertenecientes a puesto de trabajo distinto, requerirá la existencia de razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen, se realizará por el tiempo imprescindible para su atención y será comunicada previamente al Comité de Empresa.

La movilidad funcional, se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

En el supuesto de asignación de trabajos de superior categoría, el trabajador percibirá la retribución de ésta, y no podrá realizarse por un periodo superior a 6 meses consecutivos. Si la necesidad de realización de trabajos de superior categoría deviniera en permanente, el puesto de trabajo se considerará vacante y deberá ser cubierto por el sistema previsto en el presente Convenio. En este único caso, el trabajador asignado continuará realizando las funciones de superior categoría, aunque exceda este plazo, hasta que se resuelva la contratación o adjudicación del puesto.

La falta de adaptación o ineptitud para la realización de las funciones asignadas como consecuencia del desempeño de trabajos de superior o igual categoría con funciones distintas, no podrá invocarse como causa de despido objetivo.

La realización de funciones de inferior categoría, no podrá exceder de 2 meses, deberá estar motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El trabajador conservará el derecho a las retribuciones correspondientes a la categoría de origen. Transcurrido dicho plazo, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta pasado 1 año o hasta que el resto de los miembros del mismo equipo y categoría hayan ocupado un puesto de inferior categoría.

#### B.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

No se entenderá traslado de puesto de trabajo con cambio de residencia, todo aquél que se realice dentro de un radio de hasta

75 Km medidos desde el límite del casco urbano correspondiente al centro de trabajo de procedencia.

En el supuesto de ser destinado un trabajador a centro de trabajo situado fuera de los límites del casco urbano del centro de trabajo de procedencia cuya duración no excederá de 60 días naturales en el periodo de un año, tendrá derecho, a las siguientes compensaciones:

1.- En el supuesto de desplazarse al centro de trabajo en vehículo de su propiedad, percibirá una indemnización de 0,20 euros por Km adicional de distancia.

2.- Una compensación del tiempo invertido en el desplazamiento, que puede consistir bien en una reducción de la jornada de trabajo de 1 minuto por Km, sin reducción del salario, o bien el abono adicional como tiempo de trabajo, de 1 minuto por Km, sin reducción de jornada, en ambos casos por Km adicional de distancia.

Artículo 20.- Formación.

#### 1.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN.

La formación es el instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios.

Los empleados tienen el derecho y el deber de realizar los cursos de perfeccionamiento profesional y de reconversión y capacitación profesional cuando tengan relación con el puesto de trabajo desempeñado, todo ello, sin perjuicio de la correcta organización del trabajo.

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. En su caso, se abonarán los gastos de kilometraje, estancia y comida.

#### 2.- DERECHOS DERIVADOS DE LA FORMACIÓN.

Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para la asistencia a la celebración de los exámenes correspondientes, debiendo comunicarlo a la Empresa con la máxima antelación que sea posible y debiendo así mismo aportar justificantes acreditativos de la convocatoria y asistencia.

Los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional organizados o propuestos por la Empresa.

## Artículo 21.- Ordenación del tiempo de trabajo.

### 1.- Jornada laboral

Con carácter general, la jornada de trabajo en la Empresa será de 37,5 horas semanales, con las salvaguardas personales de los trabajadores que, en base a Sentencias Judiciales, tengan establecida otra.

Se establece un periodo de descanso diario de 30 minutos dentro de la jornada laboral, que se computará como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades y servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyo caso deberá regularse por la Empresa otro régimen de descanso laboral, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En los casos de que, por necesidades del servicio, se sobrepase la jornada laboral establecida, se compensarán como horas extraordinarias.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos a todos los efectos y deberán ser disfrutados el día de su fecha, con la salvedad del trabajo a turnos, en cuyo caso este asunto está compensado en su calendario, de acuerdo con el contenido del punto 2 de este artículo.

Con carácter general, se reducirá la jornada en 2 horas diarias durante 2 días de Carnavales y 3 días que coincidirán con las ferias de cada localidad. Esta reducción tendrá lugar al comienzo y/o al final de la jornada y se distribuirá por la Empresa según las necesidades de las distintas dependencias y servicios. A estos efectos, la Empresa confeccionará un cuadrante en el que figuren todos los trabajadores y la reducción asignada a cada uno que se exhibirá en el tablón de anuncios del respectivo centro con 5 días de antelación, con la salvedad del trabajo a turnos, en cuyo caso este asunto está compensado en su calendario, de acuerdo con el contenido del punto 2 de este artículo.

### 2.- Trabajo a Turnos

Se establece por la especial complejidad de esta jornada, un sistema múltiple y abierto de turnidades con jornadas que se regularán en cómputo anual.

El plan de trabajo de los equipos sometidos a turnos, deberá estar confeccionado antes del día 1 de noviembre de cada año para su consenso con el Comité de Empresa antes de finalizar el

mes de diciembre del mismo año, con el fin de que entre en vigor el día primero del año siguiente.

Para las instalaciones que por su especial explotación requieran la presencia de personal con más de una persona de forma continuada a lo largo de todo el año, se establece un turno específico que se denominará así en el futuro, y cuyas condiciones son las siguientes:

1.- Las semanas serán de 32 horas de trabajo, compensándose el tiempo de defecto hasta la jornada normal establecida con todas las fiestas nacionales, regionales y locales, así como con los días 24 y 31 de diciembre y los tiempos establecidos como festivos en base a las fiestas de Carnaval y las ferias locales de cada ciudad en cuestión.

2.- Se tendrá el cincuenta por ciento de los fines de semana libres y alternos en su disfrute.

Para el resto de las instalaciones que deban trabajar con algún sistema de turnicidad, la Empresa dispondrá de planes de trabajo concretos con cumplimiento escrupuloso de las jornadas establecidas en el Convenio y de los descansos semanales que procedan, todo ello en cómputo anual.

### 3.- Jornada de Oficina

Se considerará de aplicación esta jornada salvo acuerdo en contrario, a todas aquellas dependencias en las que se realicen trabajos de administración propia o de gestión de abonados relacionada con el servicio al que hace alusión el artículo 1 del presente Convenio.

La jornada se regulará en cómputo anual, con objeto de poder establecer diferencias en la misma en periodos estivales, en los que se limita a la mitad el trabajo de tarde.

Con la salvaguarda específica del personal que, en base a Sentencias Judiciales, tiene establecida una jornada menor, la jornada será de 37,5 horas semanales y se distribuirá semanalmente en cinco periodos de seis horas y media de mañana y dos periodos de dos horas y media por la tarde, salvo en verano, del día 15 de junio al día 15 de septiembre, en cuyo caso serán cinco periodos de siete horas de mañana y un periodo de dos horas y media por la tarde.

La distribución en la elección de los turnos se realizará por la Empresa atendiendo sus necesidades organizativas.

En caso de que un trabajador solicite día de libre disposición teniendo turno de tarde, deberá a su vez solicitar cambio de turno con otro trabajador cuyo trabajo sea afín para poder dejar cubierto su trabajo esa tarde.

#### 4.- Jornada Partida

La Dirección de la Empresa, cuando existieran razones técnicas, organizativas o productivas, podrá determinar que a determinados centros de trabajo de apertura posterior a la firma de este Convenio, o a determinados puestos de trabajo de nueva creación en los que existieran a priori, se aplique una jornada partida de mañana y tarde, debiendo en este caso mediar un descanso mínimo de 2 horas entre ambas y en ningún caso rebasará la jornada establecida en este Convenio.

#### 5.- Horas extraordinarias

En los casos, en que por necesidades del servicio, se sobrepase la jornada laboral establecida, las horas realizadas en exceso, se podrán compensar con descanso, o se abonarán de acuerdo con la sistemática establecida en el anejo nº 5.

#### Artículo 22.- Retenes.

El ámbito geográfico de funcionamiento de los equipos de retén, será el de la Provincia de Cáceres, el funcional será toda la actividad desarrollada por la Empresa en su sentido más amplio, el temporal será el mismo que el del propio Convenio y el personal será para las personas que de forma voluntaria decidan, con las condiciones que más adelante se establezcan, adscribirse al servicio de retenes.

Los centros de trabajo que existan hasta la fecha de la firma de este Convenio, se registrarán por las siguientes condiciones de los componentes de los equipos de retén:

##### 1.- Jefatura de retén

1ª.- La Jefatura de retén la podrá ejercer el personal con puesto de trabajo de la línea de mando en la Dirección Técnica o asimilado.

2ª.- La adscripción será voluntaria en su inicio, pero una vez adscritas las personas que lo integren, deberán permanecer, salvo causa de fuerza mayor, durante la vigencia del convenio. La cantidad máxima de personas que podrán adscribirse a este servicio es de 6.

3ª.- La retribución del servicio de retén, en su caso como remuneración de la figura de “Jefe de Retén” sería de 240 € brutos mensuales.

4ª.- La duración del servicio de retén es de las 15 horas de cada día laborable a las 08 horas del día siguiente, así como los sábados, domingos y festivos completos.

5ª.- El ámbito geográfico de funcionamiento del equipo de retén, será el de la Provincia de Cáceres, y el funcional será toda la actividad desarrollada por la Empresa en su sentido más amplio.

6ª.- Las bajas que se produzcan por situación de ILT, serán cubiertas por personal en activo, siempre dentro del equipo de retén.

7ª.- El tiempo de presentación en el lugar donde deba realizarse el servicio de retén, será como máximo de una hora, y en todo caso, dado que se trata de un servicio de emergencia, se realizará en el menor tiempo posible.

8ª.- El referido servicio de retén comportará la obligación de estar localizado cuando se ostente ese servicio, y a disposición de la Empresa para coordinar sin límite de tiempo cualquier actuación que se precise.

##### 2.- Mandos intermedios de retén

1ª.- Los mandos intermedios de retén los podrán ejercer los capacitados o encargados.

2ª.- La adscripción será voluntaria en su inicio, pero una vez adscritas las personas que lo integren, deberán permanecer, salvo causa de fuerza mayor, durante la vigencia del convenio.

3ª.- La cantidad mínima de personas que podrán adscribirse al servicio será de 4 y la máxima de 5.

4ª.- La duración del servicio de retén es de las 15 horas de cada día laborable a las 08 horas del día siguiente, así como los sábados, domingos y festivos completos.

5ª.- El ámbito geográfico de funcionamiento del equipo de retén, será el de la Provincia de Cáceres, y el funcional será toda la actividad desarrollada por la Empresa en su sentido más amplio.

6ª.- Las bajas que se produzcan por situación de I.L.T., serán cubiertas por personal en activo, siempre dentro del equipo de retén, y siempre que las referidas bajas no sean superiores a seis meses, en cuyo caso, se perderá la condición de trabajador adscrito al retén en el caso de que algún compañero manifieste su intención de incorporarse a dicho equipo. En caso de que existieran varios trabajadores que manifiesten su interés en adscribirse, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.

7ª.- Los vehículos de la Empresa sólo se utilizarán para realizar los servicios de retén, y no para otras cuestiones.

8ª.- La retribución del servicio de retén, en su caso como remuneración de la figura de “Mando Intermedio de Retén” será de 493 € brutos mensuales.



### 3.- Reten de Distribución

1ª.- La adscripción será voluntaria en su inicio, pero una vez adscritas las personas que lo integren, deberán permanecer, salvo causa de fuerza mayor, durante la vigencia del convenio.

2ª.- La cantidad máxima de personas que podrán adscribirse al servicio será de seis oficiales fontaneros de red y seis oficiales de obra civil o peones, siendo la cantidad mínima de cinco personas de cada categoría.

3ª.- La funcionalidad del equipo de obra civil, será absoluta, debiendo asumir tanto los oficiales como los peones, las funciones de ambas categorías de forma incuestionable.

4ª.- La duración del servicio de retén es de las 15 horas de cada día laborable a las 08 horas del día siguiente, así como los sábados, domingos y festivos completos; si bien las jornadas comprendidas entre las 15 horas y las 22 horas de los días laborables se realizarán con presencia completa, sustituyendo la jornada de mañana por la de tarde.

5ª.- El ámbito geográfico de funcionamiento del equipo de retén, será el de la Provincia de Cáceres, y el funcional será toda la actividad desarrollada por la empresa en su sentido más amplio.

6ª.- Las bajas que se produzcan por situación de I.L.T., serán cubiertas por personal en activo, siempre dentro del equipo de retén, y siempre que las referidas bajas no sean superiores a seis meses, en cuyo caso se perderá la condición de trabajador adscrito al retén en caso de que otro trabajador manifieste su intención de incorporarse. En caso de que existieran varios trabajadores interesados en la adscripción a dichos equipos, tendrá preferencia el de más antigüedad en la Empresa.

7ª.- Se dotará al personal que compone el equipo de retén de un teléfono móvil, para uso exclusivo en el mismo.

8ª.- Se abonarán por la empresa las comidas o cenas realizadas dentro del periodo del servicio de retén y siempre por motivos de servicio y justificando su necesidad.

9ª.- Los vehículos de la empresa sólo se utilizarán para realizar los servicios de retén, y no para otras cuestiones.

10ª.- El tiempo de presentación en el lugar donde deba realizarse el servicio de retén, será como máximo de una hora, y en todo caso, dado que se trata de un servicio de emergencia, se realizará en el menor tiempo posible.

11ª.- La remuneración por la realización de este servicio será de 240 euros mensuales si los trabajadores adscritos al equipo son

seis, y de 288 euros mensuales si los trabajadores adscritos al retén son cinco.

### 4.- Retén de Mantenimiento

1ª.- La adscripción será voluntaria en su inicio, pero una vez adscritas las personas que lo integren, deberán permanecer, salvo causa de fuerza mayor, durante la vigencia del convenio.

2ª.- La cantidad mínima de personas que podrán adscribirse al servicio será de 6 oficiales con un máximo de 8.

3ª.- La duración del servicio de retén es de las 15 horas de cada día laborable a las 08 horas del día siguiente, así como los sábados, domingos y festivos completos.

4ª.- El ámbito geográfico de funcionamiento del equipo de retén, será el de la Provincia de Cáceres, y el funcional será toda la actividad desarrollada por la empresa en su sentido más amplio.

5ª.- Las bajas que se produzcan por situación de I.L.T., serán cubiertas por personal en activo, siempre dentro del equipo de retén, y siempre que las referidas bajas no sean superiores a 6 meses, en cuyo caso se perderá la condición de trabajador adscrito al retén en caso de que algún compañero manifieste su intención de incorporarse al mismo. Si existieren varios trabajadores interesados en su adscripción, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.

6ª.- Se dotará al personal que compone el equipo de retén de un teléfono móvil, para uso exclusivo en el mismo.

7ª.- Se abonarán por la empresa las comidas o cenas realizadas dentro del periodo del servicio de retén y siempre por motivos de servicio y justificando su necesidad.

8ª.- Los vehículos de la empresa sólo se utilizarán para realizar los servicios de retén, y no para otras cuestiones.

9ª.- El tiempo de presentación en el lugar donde deba realizarse el servicio de retén, será como máximo de una hora, y en todo caso, dado que se trata de un servicio de emergencia, se realizará en el menor tiempo posible.

10ª.- La remuneración por la realización de este servicio será de 180 euros mensuales en caso de que el retén esté formado por el máximo de 8 personas y 230 euros si está formado por 6 personas.

### 5.- Maquinistas y conductores de retén.

1ª.- La adscripción será voluntaria en su inicio, pero una vez adscritas las personas que lo integren, deberán permanecer, salvo causa de fuerza mayor, durante la vigencia del Convenio.

2ª.- La cantidad de personas que podrán adscribirse al servicio, será de cuatro personas, como máximo y de dos como mínimo.

3ª.- La funcionalidad del equipo será absoluta, debiendo asumir tanto el manejo de cualquier tipo de camión, como el de máquinas de movimiento de tierras o elevación.

4ª.- El ámbito geográfico de funcionamiento del equipo, será el de la Provincia de Cáceres, y el funcional será toda la actividad desarrollada por la Empresa en su sentido más amplio.

5ª.- Las bajas que se produzcan por situación de I.L.T., serán cubiertas por personal en activo, siempre dentro del equipo de retén y siempre que las referidas bajas no sean superiores a seis meses, en cuyo caso, se perderá la condición de trabajador adscrito al retén en el supuesto de que algún compañero manifieste su intención de adscribirse al retén. En caso de que existieran varias personas interesadas en su adscripción, tendrá preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa.

6ª.- Se dotará al personal que compone el equipo de un teléfono móvil para uso exclusivo en el mismo.

7ª.- Se abonarán por la Empresa las comidas o cenas realizadas dentro del periodo de servicio de retén y siempre por motivos de servicio y justificando su necesidad.

8ª.- Los vehículos de la empresa sólo se utilizarán para realizar los servicios de retén, y no para otras cuestiones.

9ª.- El tiempo de presentación en el lugar donde deba realizarse el servicio de retén, será como máximo de una hora, y en todo caso, dado que se trata de un servicio de emergencia, se realizará en el menor tiempo posible.

10ª.- La remuneración por la realización de este servicio será de 170 € mensuales.

Las remuneraciones que quedan establecidas en el presente artículo para los componentes de los distintos equipos de retén, se entiende que son por todos los conceptos y como consecuencia del ejercicio de la actividad en su sentido más amplio.

#### Artículo 23.- Vacaciones anuales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrán derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales por cada año completo de servicio, o los días que en proporción les correspondan, si en tiempo de servicios hubiera sido menor, que se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

Los empleados, previa solicitud a la dirección de la Empresa, podrán disfrutar sus vacaciones anuales a lo largo de todo el año

en periodos mínimos de 10 días naturales consecutivos, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio.

El no disfrute de las vacaciones anuales, nunca será susceptible de compensación económica, salvo extinción del contrato de trabajo sin haberlas disfrutado.

En caso de que por necesidades del servicio y a requerimiento de la Dirección de la Empresa, las vacaciones no se disfruten en el periodo de tiempo señalado para ello, o bien sean interrumpidas durante su disfrute, se prorrogarán en 5 días retribuidos.

Si antes de iniciarse el periodo de vacaciones anuales o durante el mismo ocurriera alguna circunstancia extraordinaria de baja laboral (enfermedad o accidente) se retrasará dicho periodo dentro del mismo año, hasta que las citadas circunstancias desaparezcan. En estos supuestos, si la duración de la baja laboral hiciera imposible el disfrute de las vacaciones en ese año natural, caducará el derecho a las mismas.

Mediante comunicación a los representantes de los trabajadores se efectuará un CALENDARIO ANUAL DE VACACIONES que deberá estar confeccionado antes de la finalización del mes de abril de cada año, donde se detallarán las fechas de disfrute del periodo de vacaciones anuales por cada empleado según los servicios donde se encuadren. A estos efectos, los trabajadores comunicarán a la Dirección de la Empresa las fechas de su preferencia antes del 31 de marzo de cada año.

#### Artículo 24.- Permisos y licencias retribuidos.

Los empleados afectados por el ámbito de este convenio, previa solicitud de licencia, cursada con cuarenta y ocho horas (2 días hábiles) de antelación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1.- Libre disposición: 9 días, no pudiéndose acumular, en ningún caso, a las vacaciones anuales.

Se podrá disfrutar de estos días a conveniencia del empleado, previa autorización de la Dirección de la Empresa, respetando siempre las necesidades del servicio.

Estos días deberán disfrutarse dentro del año natural, pudiéndose conceder este permiso dentro de los quince primeros días del año siguiente, sólo en el caso de que hayan sido denegados a lo largo del año por necesidades de la Empresa y en idéntico número de días a los denegados.

Para el personal que trabaja en régimen de turnos, exclusivamente, los días de libre disposición se tomarán preferentemente en

miércoles o jueves, con un máximo de cinco días al trimestre y debiendo disfrutarse tres días antes del 1 de octubre, siempre manteniendo las necesidades del servicio.

2.- El día 24 y 31 de diciembre se consideran días festivos a todos los efectos, debiendo disfrutarse el día de la fecha, salvo para el personal a turnos.

3.- Por razón de matrimonio: 15 días naturales.

4.- Por matrimonio de parientes de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad, 2 días naturales, incluyendo el de la celebración y siendo el acto a más de 300 Kilómetros de distancia 3 días naturales.

5.- Por maternidad: Las 16 semanas previstas en la legislación vigente. En caso de embarazo múltiple, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6.- Para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el trabajo, previo informe favorable de la Dirección de la Empresa, teniendo derecho a las retribuciones económicas, con la exclusión de los complementos de puesto y personal durante el tiempo que duren dichos estudios.

7.- Por nacimiento de un hijo o interrupción legal del embarazo, dos días naturales y cuatro si es en distinta localidad del domicilio del trabajador, a contar desde el día en que se produzca el evento. Si es fin de semana, se tendrá derecho al lunes, salvo para el personal a turnos.

8.- Para intervención quirúrgica de parientes de 1º y 2º Grado de consanguinidad y afinidad, dos días, a contar desde el día en que se produzca el evento.

9.- Por enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad: 4 días naturales a contar desde el día en que se produzca el evento.

10.- Por fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad: 5 días naturales a contar desde el día en que se produzca el evento.

11.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud en centros oficiales, durante el tiempo de su celebración, con justificación de la realización de su ejercicio.

12.- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días naturales, cuando se produzca mudanza o bien sea traslado a vivienda de nueva construcción.

13.- Con un hijo menor de nueve meses: dos horas diarias de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en

dos fracciones de una hora cada día. Cuando sea el padre el que solicite esta licencia, deberá justificar que la madre no disfruta de dicho permiso.

14.- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado, tales como visitas médicas o rehabilitación, de convalecencias del empleado o miembro de su unidad familiar, debidamente acreditado, y durante el tiempo que dure el citado deber.

15.- Por adopción o acogimiento de un menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial dentro del marco legal, el empleado tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, a partir de la fecha de adopción, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, siempre que acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho sólo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

#### Artículo 25.- Licencias no retributivas.

Se entiende por licencia el periodo de tiempo que un trabajador no presta servicio en la empresa en detrimento de sus retribuciones salariales, teniendo en vigencia todos los demás conceptos.

1.- Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio a un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

2.- Podrán concederse licencias por razones de estudios y asuntos propios. Su concesión se subordinará a las necesidades del servicio, cuando proceda, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

3.- Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través del jefe inmediato, con una antelación al menos de 15 días.

#### Artículo 26.- Excedencias

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, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Así mismo tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

En este apartado y en todos aquéllos que les afecten, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Así mismo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través del jefe inmediato, con una antelación al menos de 15 días.

### CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES SALARIALES

#### Artículo 27.- Principios generales

El régimen de retribuciones de los trabajadores será el establecido en el presente convenio y la normativa general en vigor, en cuanto a las retribuciones básicas. Las retribuciones pactadas en el presente convenio se fijan sobre la base de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de la jornada percibirá las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y/o puesto de trabajo en proporción a las horas de trabajo que realice.

La Empresa complementará en situación de I.L.T. de los trabajadores, las percepciones salariales totales.

#### Artículo 28.- Estructura salarial

1.- Durante la vigencia del presente convenio, se aplicará un incremento anual retributivo proporcional a todos los conceptos, del IPC real producido en el año anterior, y tendrá vigencia cada primero de año, salvo en caso del año 2005 cuya revisión será con la diferencia del IPC real de 2004 menos el 2% ya aplicado.

2.- Pagas extraordinarias: Se realizarán dos pagas extraordinarias del 15 al 20 de junio y del 15 al 20 de diciembre, del 100% del salario base, de la antigüedad y del complemento de destino.

3.- Desplazamientos: Cuando por falta de disponibilidad de vehículos de empresa, el trabajador quiera utilizar su vehículo propio al servicio de la misma, se abonará la cantidad de 0,20 €/Km.

4.- Dietas: Las dietas y medias dietas se abonarán según gastos previa justificación de los mismos y consenso con la Empresa, pudiéndose solicitar un adelanto por parte del trabajador.

#### 5.- Ayudas Sociales

El personal con antigüedad en la empresa superior a un año, tendrá derecho a la percepción de ayudas sociales.

Se abonarán bajo presentación de facturas y, en su caso, prescripción facultativa de acuerdo con el contenido de la tabla contenida

en el Anejo nº 6 del presente Convenio, salvo las ayudas de estudios que se acreditarán con la certificación correspondiente, a excepción de las enseñanzas obligatorias. Estas últimas se abonarán en el mes de agosto.

#### 6.- Préstamos y Anticipos

La Empresa concederá en concepto de créditos o anticipos, una cantidad global de 10.000 euros anuales que deberán ser distribuidos entre un máximo de 8 trabajadores, a razón de 1.250 euros por cada uno de ellos, por orden de solicitud y no pudiendo ser solicitadas con una periodicidad menor de dos años consecutivos.

La devolución de las cantidades anticipadas se realizará mediante el descuento en la nómina de cantidades iguales a un doceavo del préstamo concedido.

#### 7.- Jubilaciones anticipadas

Los empleados que tengan derecho a ello podrán solicitar la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad y en caso de ser aceptada por la Empresa, tendrá derecho al premio de indemnización que a continuación se expone.

Los empleados que soliciten la jubilación anticipada, percibirán de la Entidad Aseguradora, como indemnización y por una sola vez, el 80% del complemento de destino que al trabajador le correspondería recibir hasta la edad legal de jubilación, computándose a estos efectos el complemento del trabajador en el momento de la jubilación.

Se sustituirán por nuevos trabajadores las jubilaciones anticipadas, siempre que la norma legal vigente lo establezca.

#### Artículo 29.- Conceptos retributivos o salariales.

La estructura salarial de la Empresa, es la que a continuación se señala:

1.- Salario Base.- Es el que corresponde a la categoría profesional de cada trabajador, se abonará en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias (Anejo nº 1).

2.- Complemento de Destino.- Es el que corresponde al puesto de trabajo y se abonará en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias (Anejo nº 2).

3.- Antigüedad.- Los trabajadores percibirán por cada trienio de servicio la cantidad que se especifica en la tabla salarial aneja a este Convenio según la categoría del trabajador, y se abonará en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa o la reconocida expresamente y, se devengará a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumpla (Anejo nº 4).

4.- Complemento de Puesto.- El que corresponde a cada puesto de trabajo y se abonará en doce mensualidades, de modo que el cómputo total entre salario base, complemento de destino y complemento de puesto alcance el salario fijado para cada puesto de trabajo en el Anejo nº 3.

5.- Complemento Personal.- Todos aquellos trabajadores, que a la firma de este Convenio mantengan condiciones retributivas que en cómputo anual, sean globalmente superiores a las fijadas en este Convenio, mantendrán para el futuro con carácter irrevocable, un complemento personal, que tendrá carácter de no absorbible y que quedará consolidado. Todos estos trabajadores, desde la fecha de la firma del convenio, verán adaptadas sus retribuciones a la estructura retributiva y cuantías que se señalan en las tablas de los Anejos 1, 2 y 3 manteniéndose la diferencia existente, como complemento personal. Este complemento personal se incrementará durante la vigencia del presente convenio en el porcentaje establecido en el artículo 28.1. Será abonado en 12 mensualidades.

6.- Complemento transitorio.- Se fijará de común acuerdo con el trabajador y podrá dejarse de percibir cuando las necesidades por la que fue estipulado desaparezcan. Se abonará en 12 mensualidades.

7.- Complemento por objetivos.- Los puestos de Director podrán tener una retribución variable de hasta el 10% de su retribución total en base al cumplimiento de sus objetivos previamente establecidos.

Artículo 30.- Seguro de vida.

La Empresa, en virtud de este Convenio, queda obligada a concertar un Seguro de Vida para todos sus trabajadores, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente en cualquier grado, en la cuantía de 12.000 euros por cada concepto.

#### CAPÍTULO IV.- DERECHO SANCIONADOR

Artículo 31.- Régimen de faltas y sanciones

##### 1.- Principio Sancionador

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.

##### 2.- Faltas

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.

##### A) Faltas Leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros 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) Tres faltas de puntualidad al mes en más de 5 minutos, en la entrada o salida al trabajo, sin la debida justificación.
- 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 de asistencia 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 o pudiera causarse 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 la Dirección de la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

##### B) Faltas Graves:

Se consideran 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 órdenes 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 durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

4) La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, más de dos días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

5) Las derivadas de lo previsto en el apartado a-8 del presente artículo.

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.

7) La reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

8) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones empresariales frente a la Administración Pública. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

9) 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.

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

11) 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 considerará como muy grave.

#### C) Faltas Muy Graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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 del Canal o durante actos de servicios en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito o falta.

2) Tres 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 sus familiares y público.

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 daños para el propio trabajador y/o terceros.

6) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal por cualquier tiempo. 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 incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

7) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del mismo.

8) La embriaguez o toxicomanía fuera de las horas de trabajo vistiendo el uniforme del Canal.

9) Emplear herramientas y otros útiles de la Empresa para uso propio y sin la debida autorización.

10) La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

11) El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.

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

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

14) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, siempre que se produzcan graves perjuicios a la misma.

15) Revelar a elementos extraños al Canal datos de reserva obligada.

16) Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un periodo de seis meses o quince durante un año.

17) Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

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

22) Las derivadas de lo previsto en el apartado A-8 de este artículo.

23) Cualquier conducta de acoso hacia los compañeros de trabajo cualquiera que sea su categoría, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual.

Se entenderán de especial gravedad el acoso y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

24) Las conductas constitutivas de Mobbing hacia los compañeros de trabajo.

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 similitud que guarden con aquéllas.

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, personalmente 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 de la Empresa abrirá la oportuna información y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### 3.- Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, una vez comunicadas por la Dirección de la Empresa a los representantes de los trabajadores así como al propio afectado, y serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, 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.

### 4.- Procedimiento Sancionador.

4.1. Para la imposición de una sanción por falta leve bastará la comunicación al interesado por la Dirección de la Empresa, con traslado al Comité de Empresa.

4.2. Para la imposición de una sanción por falta grave será preciso que exista previamente una propuesta motivada, de la cual se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa, para que en el plazo de dos días hábiles formule las alegaciones que estimen convenientes.

Concluido el trámite anterior, la Dirección dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

4.3. Para la imposición de una sanción por falta muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente disciplinario constará 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 la Dirección, 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.
- 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 a:

- Instructor.
- Trabajador o trabajadores afectados.
- Comité de Empresa.

El Instructor será designado por la Empresa.

b) Fase de desarrollo: se abrirá un periodo de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

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

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

c) Fase de conclusión: Finalizado el periodo de prueba, el Instructor informará sobre lo actuado a las partes intervinientes en el procedimiento para que en el término de dos días formulen, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

A continuación el Instructor deberá formular a la Dirección de la Empresa su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

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

- Propuesta de resolución que procede.

La Dirección, recibido el expediente, dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

#### 5.- Prescripción.

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 de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el punto 4 del presente artículo, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

### CAPÍTULO V.- DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 32.- Introducción.

El Comité de Empresa, tendrá todos los derechos, competencias y garantías establecidos en las Disposiciones Legales vigentes y los que se desprendan de este Convenio.

Para llevar a cabo su labor, cada uno de sus miembros dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales, que se podrán acumular en uno o varios de sus componentes, dando conocimiento a la Dirección de la Empresa e indicando de quién proceden y a quién se le acumulan.

La disposición de estos créditos, deberá comunicarse al jefe inmediato superior con al menos 24 horas de antelación.

#### Artículo 33.- Secciones sindicales.

Las secciones sindicales estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

#### Artículo 34.- Órganos de representación: Comité de empresa.

1.- Será competencia del Comité de Empresa, la defensa de los intereses de los trabajadores y la negociación de sus condiciones económicas, laborales y asistenciales de carácter colectivo, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador para la defensa de sus intereses individuales y ejercitar las acciones administrativas o judiciales que se deriven de su relación laboral.

2.- Al Comité de Empresa se le reconocen todas las competencias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, y en especial las siguientes:



- a) Recibir información de la Empresa sobre su evolución económica, previsiones de contratación y sus modalidades en los términos fijados en el E.T. y en este Convenio.
- b) Emitir informe en los plazos señalados en este Convenio y, en su defecto, en el plazo de 15 días, sobre reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y en cuantas otras materias se establezcan en las disposiciones legales vigentes y en este Convenio.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de normas laborales, sociales y de empleo y de los pactos y acuerdos alcanzados con la Empresa.
- d) Negociación y acuerdos con la Empresa complementarios y/o sustitutivos de los establecidos en este Convenio.
- e) Participación y colaboración en la actividad de la Empresa, y especialmente en la gestión de las obras sociales y asistenciales establecidas en este Convenio.
- f) Ejercer una labor de colaboración y participación con la Dirección de la Empresa y a través de los miembros designados para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, al objeto de lograr un adecuado nivel de seguridad y salud en todos los puestos de trabajo afectados por el ámbito de este Convenio.
- g) Los miembros del Comité de Empresa, vendrán obligados a mantener sigilo profesional sobre toda la información suministrada por la Empresa que se califique de reservada. En ningún caso, los documentos entregados por la Empresa podrán ser utilizados fuera del ámbito de ésta y para distintos fines.

#### Artículo 35.- Régimen de asambleas.

- 1.- La empresa facilitará un local para la realización de asambleas si las características del centro de trabajo lo permiten y proveerá los medios necesarios y materiales para el eficaz cumplimiento de las mismas, todo ello en los términos fijados en el E.T.
- 2.- El Comité de Empresa, podrá convocar asambleas de carácter general del conjunto de los trabajadores y asambleas de determinados colectivos o centros, que se celebrarán fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo con la Dirección de la Empresa, y se responsabilizará del normal desarrollo de aquéllas.
- 3.- Para la realización de las mencionadas asambleas, será preciso la comunicación de las mismas a la Dirección de la Empresa, con un plazo de antelación mínimo de 48 horas, indicando lugar y hora de celebración y el Orden del Día.

#### CAPÍTULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### Artículo 36.- Comité de Seguridad y Salud.

- 1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación y encuentro entre los trabajadores y Empresa para el desarrollo de las materias de prevención de riesgos laborales, siendo su función la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- 2.- Las reuniones del comité serán trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones que lo integran.
- 3.- Pueden asistir a las sesiones, con voz pero sin voto, los responsables técnicos de seguridad, a propuesta de la empresa cuando no sean miembros del Comité, los trabajadores, y técnicos de prevención, siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones.
- 4.- Las competencias y facultades del Comité en materia de representación serán las previstas en el capítulo 5, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 5.- Será el Comité de Seguridad y Salud quien determine la calidad de las prendas de trabajo y la periodicidad de la entrega de aquellas prendas de carácter especial.

##### Artículo 37.- Constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en el plazo de 6 meses desde la firma del presente Convenio, estará integrado por dos delegados de prevención y dos representantes de la Empresa. A estos efectos, los representantes de los trabajadores elegirán a 2 miembros que tendrán la consideración de delegados de prevención, nombramiento que deberá recaer en los propios miembros del Comité de Empresa.

Una vez designados los Delegados de Prevención, recibirán de la Dirección de la Empresa los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA.

Las ayudas sociales serán aplicables a los empleados y miembros de su unidad familiar como beneficiarios, entendiéndose por unidad familiar la que formen los cónyuges e hijos de estos indistintamente que convivan juntos, debiendo acreditar este extremo y con independencia de su inscripción en la Seguridad Social.

**SEGUNDA**

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

<b>1º GRADO</b>	<b>2º GRADO</b>
PADRE	ABUELO/A
MADRE	HERMANO/A
HIJO/A	NIETO/A
ESPOSO/A	

**TERCERA**

Se establece un plazo de tres meses a la firma del presente convenio colectivo para que se realice el estudio de necesidades y

periodicidad de las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de cada puesto.

**CUARTA**

El complemento personal establecido en el artículo 29.5, se calculará en todo caso teniendo en cuenta que con anterioridad a la aplicación de este convenio, el complemento de destino se abonaba exclusivamente en doce mensualidades.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogados cuantos acuerdos, o resoluciones, de igual o inferior rango, que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

**ANEJO 1****TABLA SALARIO BASE**

<b><u>GRUPO PROFESIONAL</u></b>	<b><u>CATEGORÍA</u></b>	<b><u>SALARIO BASE</u></b>	
		<b><u>MES</u></b>	<b><u>AÑO</u></b>
1.- TÉCNICOS TITULADOS	TITULADO SUPERIOR	1.048,61	14.680,54
	TITULADO GRADO MEDIO	889,99	12.459,86
2.- MANDOS INTERMEDIOS	JEFE DE EQUIPO	663,42	9.287,88
	ENCARGADO	663,42	9.287,88
	CAPATAZ	542,46	7.594,44
3.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	663,42	9.287,88
	AUXILIAR TÉCNICO	663,42	9.287,88
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	542,46	7.594,44
4.- PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL POLIVALENTE	542,46	7.594,44
	OFICIAL	542,46	7.594,44
	AYUDANTE	542,46	7.594,44
	PEÓN ESPECIALISTA	495,23	6.933,22
	PEÓN	495,23	6.933,22
5.- PERSONAL SUBALTERNO	SUBALTERNO POLIVALENTE	495,23	6.933,22

**ANEJO 2****TABLA COMPLEMENTO DESTINO**

<b><u>CATEGORÍA</u></b>	<b><u>PUESTO DE TRABAJO</u></b>	<b><u>COMPLEMENTO DESTINO</u></b>	
		<b><u>MES</u></b>	<b><u>AÑO</u></b>
TITULADO SUPERIOR	DIRECTOR ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO	791,19	11.076,66
	DIRECTOR TÉCNICO	791,19	11.076,66
	TITULADO SUPERIOR	417,92	5.850,88
TITULADO MEDIO	JEFE DEPARTAMENTO DE DISTRIBUCIÓN	484,58	6.784,12
	JEFE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	484,58	6.784,12
	JEFE DEPARTAMENTO	484,58	6.784,12
	RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD	484,58	6.784,12
	JEFE DE OFICINA TÉCNICA	484,58	6.784,12
	JEFE DE OFICINA DE OBRAS	484,58	6.784,12
	RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	484,58	6.784,12
	RESPONSABLE DE SISTEMAS	484,58	6.784,12
	JEFE DE EQUIPO OFICINA ECONÓMICA	484,58	6.784,12
TITULADO GRADO MEDIO	332,56	4.655,84	
JEFE DE EQUIPO	JEFE DE EQUIPO OFICINA COMERCIAL	332,56	4.655,84
	JEFE DE EQUIPO OFICINA SECRETARÍA Y DOCUMENTACIÓN	332,56	4.655,84
	JEFE DE EQUIPO OFICINA PERIFÉRICA	332,56	4.655,84
ENCARGADO	ENCARGADO GENERAL	332,56	4.655,84
	ENCARGADO DISTRIBUCIÓN	332,56	4.655,84
	ENCARGADO TRATAMIENTO Y CAPTACIÓN	332,56	4.655,84
	ENCARGADO DEPURACIÓN	332,56	4.655,84
	ENCARGADO MANTENIMIENTO	332,56	4.655,84
	ENCARGADO OBRA CIVIL	332,56	4.655,84
CAPATAZ	CAPATAZ	332,56	4.655,84
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO RESPONSABLE COMERCIAL	332,56	4.655,84
	ADMINISTRATIVO RESPONSABLE COMPRAS Y ALMACENES	332,56	4.655,84
	ADMINISTRATIVO RESPONSABLE PERSONAL	332,56	4.655,84
	ADMINISTRATIVO RESPONSABLE CONTABILIDAD Y PPTO.	332,56	4.655,84
	ADMINISTRATIVO RESPONSABLE USUARIOS	332,56	4.655,84
	ADMINISTRATIVO COORDINADOR/A CALIDAD Y G. MEDIOAMBIENTAL	332,56	4.655,84
	ADMINISTRATIVO	332,56	4.655,84
AUXILIAR TÉCNICO	ANALISTA LABORATORIO	332,56	4.655,84
	DELINEANTE	332,56	4.655,84
	AYUDANTE DE DEPARTAMENTO	332,56	4.655,84
	AUXILIAR TÉCNICO	332,56	4.655,84

<u>CATEGORÍA</u>	<u>PUESTO DE TRABAJO</u>	<u>COMPLEMENTO DESTINO</u>	
		<u>MES</u>	<u>AÑO</u>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	289,88	4.058,32
	LECTOR INSPECTOR	289,88	4.058,32
	LECTOR	268,52	3.759,28
	AUXILIAR POLIVALENTE	289,88	4.058,32
OFICIAL POLIVALENTE	OFICIAL POLIVALENTE	332,56	4.655,84
OFICIAL	OFICIAL DEPURACIÓN	289,88	4.058,32
	OFICIAL DISTRIBUCIÓN	289,88	4.058,32
	OFICIAL MANTENIMIENTO	289,88	4.058,32
	OFICIAL TRATAMIENTO Y CAPTACIÓN	289,88	4.058,32
	OFICIAL OBRA CIVIL	289,88	4.058,32
	OFICIAL MECÁNICO CONDUCTOR	289,88	4.058,32
	OFICIAL MAQUINISTA CONDUCTOR	289,88	4.058,32
	OFICIAL CONDUCTOR	289,88	4.058,32
AYUDANTE	AYUDANTE DEPURACIÓN	247,16	3.460,24
	AYUDANTE DISTRIBUCIÓN	247,16	3.460,24
	AYUDANTE TRATAMIENTO Y CAPTACIÓN	247,16	3.460,24
	AYUDANTE MANTENIMIENTO	247,16	3.460,24
PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN DE MANTENIMIENTO	289,88	4.058,32
	PEÓN DE DEPURACIÓN	289,88	4.058,32
	PEÓN DE DISTRIBUCIÓN	289,88	4.058,32
PEÓN	PEÓN	247,16	3.460,24
SUBALTERNO POLIVALENTE	SUBALTERNO POLIVALENTE	204,42	2.861,88

**ANEJO 3****TABLA DE COMPLEMENTO PUESTO Y  
RETRIBUCIONES ANUALES POR PUESTOS DE TRABAJO**

<u>PUESTO DE TRABAJO</u>	<u>COMPLEMENTO PUESTO MES</u>	<u>NIVEL</u>	<u>RETRIBUCIÓN AÑO €/AÑO</u>
DIRECTOR ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO	853,57	N	36.000
DIRECTOR TÉCNICO	853,57		
JEFE DEPARTAMENTO DE DISTRIBUCIÓN	896,34	M	30.000
JEFE DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN	896,34		
TITULADO SUPERIOR	39,05	L	21.000
JEFE DE OFICINA TÉCNICA	146,34		
JEFE DE OFICINA DE OBRAS	146,34		
JEFE DE OFICINA ECONÓMICA	146,34		
JEFE DEPARTAMENTO	146,34		
RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD	146,34		
RESPONSABLE DE INFORMÁTICA	146,34		
RESPONSABLE DE SISTEMAS	146,34		
ENCARGADO GENERAL	254,69	K	17.000
JEFE DE OFICINA COMERCIAL	254,69		
JEFE DE OFICINA SECRETARÍA Y DOCUMENTACIÓN	254,69		
JEFE OFICINA PERIFÉRICA	254,69		
ENCARGADO DE DISTRIBUCIÓN	213,02	J	16.500
ENCARGADO DE TRATAMIENTO Y CAPTACIÓN	213,02		
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	213,02		
ENCARGADO DE DEPURACIÓN	213,02		
ENCARGADO DE OBRA CIVIL	213,02		
TITULADO DE GRADO MEDIO	213,02		
CAPATAZ	270,81		15.500
ADMINISTRATIVO RESPONSABLE COMERCIAL	129,69		
ADMINISTRATIVO RESPONS. COMPRAS Y ALMACENES	129,69		
ADMINISTRATIVO RESPONSABLE PERSONAL	129,69		
ADMINISTRATIVO RESPONSABLE CONTABILIDAD Y PPTO.	129,69		
ADMINISTRATIVO RESPONSABLE USUARIOS	129,69		
ADMINISTRATIVO COORDINADOR/A CALIDAD Y G. MEDIOAMBIENTAL	129,69		

<u>PUESTO DE TRABAJO</u>	<u>COMPLEMENTO PUESTO MES</u>	<u>NIVEL</u>	<u>RETRIBUCIÓN AÑO €/AÑO</u>
ADMINISTRATIVO	88,02	H	15.000
AUXILIAR TÉCNICO	88,02		
ANALISTA LABORATORIO	88,02		
DELINEANTE	88,02		
AYUDANTE DE DEPARTAMENTO	88,02		
OFICIAL POLIVALENTE	229,14		
OFICIAL DEPURACIÓN	195,60	G	14.000
OFICIAL DE OBRA CIVIL	174,77	F	13.750
OFICIAL DISTRIBUCIÓN	174,77		
OFICIAL MANTENIMIENTO	174,77		
OFICIAL TRATAMIENTO Y CAPTACIÓN	174,77		
LECTOR INSPECTOR	174,77		
AUXILIAR POLIVALENTE	174,77		
OFICIAL MECÁNICO-CONDUCTOR	174,77		
OFICIAL MAQUINISTA-CONDUCTOR	174,77		
OFICIAL CONDUCTOR	174,77		
AYUDANTE DISTRIBUCIÓN	145,44	D	12.800
AYUDANTE DEPURACIÓN	145,44		
AYUDANTE TRATAMIENTO Y CAPTACIÓN	145,44		
AYUDANTE MANTENIMIENTO	145,44		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	153,94	E	13.500
LECTOR	178,86		
PEÓN MANTENIMIENTO	138,21	C	12.650
PEÓN DISTRIBUCIÓN	138,21		
PEÓN DEPURACIÓN	138,21		
PEÓN	175,55	B	12.500
SUBALTERNO	183,74	A	12.000

Todos estos complementos de puesto están calculados, en la hipótesis de que cada puesto esté vinculado a la categoría y grupo profesional previsto en el artículo 11.

Si en base al último párrafo de este artículo en algún caso estos puestos estuvieran ocupados por personal con categoría inferior o superior, sus complementos de puesto variarían para alcanzar la retribución anual establecida.

**ANEJO 4**  
**TABLA ANTIGÜEDAD**

<u>GRUPO PROFESIONAL</u>	<u>CATEGORÍA</u>	<u>IMPORTE €/TRIENIO/AÑO</u>
1. TÉCNICOS TITULADOS	TITULADO SUPERIOR	563,92
	TITULADO GRADO MEDIO	451,22
2.- MANDOS INTERMEDIOS	JEFE DE EQUIPO	338,52
	ENCARGADO	338,52
	CAPATAZ	226,10
3.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	338,52
	AUXILIAR TÉCNICO	338,52
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	226,10
4.- PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL POLIVALENTE	226,10
	OFICIAL	226,10
	AYUDANTE	226,10
	PEÓN ESPECIALISTA	169,68
	PEÓN	169,68
5.- PERSONAL SUBALTERNO	SUBALTERNO POLIVALENTE	169,68

**ANEJO 5**  
**VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

El valor de las horas extraordinarias abonadas en nómina se calcularán incrementando el salario hora en un 40% para las horas extraordinarias normales y en un 80% para las festivas y/o nocturnas, de acuerdo con el siguiente cálculo de salario hora:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual}}{52 \text{ Semanas}} = \text{Salario semanal}$$

$$\frac{\text{Salario Semanal}}{37,5} = \text{Salario hora}$$

El salario bruto anual incluye: Salario Base, Complemento de Destino, Antigüedad, Complemento de Puesto y Complemento Personal.

$$\text{Hora extraordinaria normal} = \text{Salario hora} \times 1,4$$

$$\text{Hora extraordinaria festiva y/o nocturna} = \text{Salario hora} \times 1,8$$

**ANEJO 6****IMPORTE AYUDAS SOCIALES**

<b>ORTOPÉDICAS</b>	<b>EUROS</b>
Calzado corrector seriado.....	46,92
Plantillas ortopédicas, unidad.....	20,40
<b>VEHÍCULOS DE INVÁLIDOS</b>	
Por una sola vez .....	313,14
<b>DENTARIAS</b>	
Dentadura superior o inferior.....	177,48
Dentadura completa .....	351,90
Piezas, cada una .....	38,76
Empastes, cada uno.....	20,40
Implantes osteointegrados .....	78,54
Ortodoncia, 30% con un máximo de .....	351,90
<b>OCULARES</b>	
Gafas de lejos o cerca .....	42,84
Gafas bifocales .....	78,54
Gafas tele lupa .....	195,84
Sustitución de cristales , cada uno.....	15,30
Sustitución de cristales tele lupa, cada uno.....	46,92
Sustitución de cristales bifocales, cada uno.....	46,92
Lentillas, cada una.....	38,76
Prismas, cada uno.....	38,76
Moldura de gafas .....	28,56
Lentes intraoculares .....	390,66
<b>AUDITIVAS</b>	
Audifonos, cada uno.....	354,96
<b>DE ESTUDIOS</b>	
Infantil .....	129,54
Primaria .....	193,80
E.S.O. y BACHILLER.....	258,06
Universidad y Doctorado.....	323,34
<b>DESPLAZAMIENTOS Y ESTANCIAS</b>	
Visitas médicas una o dos persona, fuera de la ciudad y por prescripción facultativa .....	
Una persona .....	71,40
Dos personas .....	99,96
Kilómetro .....	0,20



**ANEJO 7**  
**RETRIBUCIONES EN CONTRATOS FORMATIVOS**

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE		COMPLEMENTO DESTINO	
		1 <sup>er</sup> AÑO	2 <sup>o</sup> AÑO	1 <sup>er</sup> AÑO	2 <sup>o</sup> AÑO
1.- TÉCNICOS TITULADOS	TITULADO SUPERIOR	734,03	891,32	292,54	355,23
	TITULADO GRADO MEDIO	622,99	756,49	232,79	282,68
2.- MANDOS INTERMEDIOS	JEFE DE EQUIPO	464,39	563,91	232,79	282,68
	ENCARGADO	464,39	563,91	232,79	282,68
	CAPATAZ	379,72	461,09	232,79	282,68
3.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	464,39	563,91	232,79	282,68
	AUXILIAR TÉCNICO	464,39	563,91	232,79	282,68
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	379,72	461,09	202,92	246,40
4.- PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL POLIVALENTE	379,72	461,09	232,79	282,68
	OFICIAL	379,72	461,09	202,92	246,40
	AYUDANTE	379,72	461,09	173,01	210,09
	PEÓN ESPECIALISTA	346,66	420,95	202,92	246,40
	PEÓN	346,66	420,95	173,01	210,09
5.- PERSONAL SUBALTERNO	SUBALTERNO POLIVALENTE	346,66	420,95	143,09	173,76

**ANEJO 8**  
**RETRIBUCIONES EN CONTRATOS EN PRÁCTICAS**

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE		COMPLEMENTO DESTINO	
		1 <sup>er</sup> AÑO	2 <sup>o</sup> AÑO	1 <sup>er</sup> AÑO	2 <sup>o</sup> AÑO
1.- TÉCNICOS TITULADOS	TITULADO SUPERIOR	734,03	891,32	292,54	355,23
	TITULADO GRADO MEDIO	622,99	756,49	232,79	282,68
2.- MANDOS INTERMEDIOS	JEFE DE EQUIPO	464,39	563,91	232,79	282,68
	ENCARGADO	464,39	563,91	232,79	282,68
	CAPATAZ	379,72	461,09	232,79	282,68
3.- PERSONAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	464,39	563,91	232,79	282,68
	AUXILIAR TÉCNICO	464,39	563,91	232,79	282,68
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	379,72	461,09	202,92	246,40
4.- PERSONAL DE OFICIO	OFICIAL POLIVALENTE	379,72	461,09	232,79	282,68
	OFICIAL	379,72	461,09	202,92	246,40
	AYUDANTE	379,72	461,09	173,01	210,09
	PEÓN ESPECIALISTA	346,66	420,95	202,92	246,40
	PEÓN	346,66	420,95	173,01	210,09
5.- PERSONAL SUBALTERNO	SUBALTERNO POLIVALENTE	346,66	420,95	143,09	173,76