

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CADIZ SA

Expediente: 11/01/0250/2022

Fecha: 18/11/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: PATRICIA GOMEZ SANCHEZ

Código 11002712011997

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa AGUAS DE CÁDIZ SA, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 14-07-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 5-09-2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 18 de noviembre de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMÁN

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. 2021-2024

TÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL.-

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

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

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos en toda su integridad desde el 1 de enero de 2021, finalizando el 31 de diciembre del año 2024. Su duración es pues, de 4 años.

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

ARTÍCULO 3.- COMISIÓN PARITARIA.-

Se constituye una Comisión paritaria que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente acuer-do. Estará compuesta por tres vocales representantes de la empresa y tres vocales represen-tantes del Comité de empresa. Actuarán bajo la presidencia de persona que se designe conjun-tamente de entre los miembros de su composición. Dicha comisión habrá de reunirse precepti-vamente en el plazo de 10 días hábiles desde que cualquiera de las partes lo solicite por escri-to previa presentación del orden del día.

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

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

TÍTULO II.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 4.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

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

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

TÍTULO III.- ORGANIZACIÓN Y RENDIMIENTO

ARTÍCULO 5.- ORGANIZACIÓN.-

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

ARTÍCULO 6.- RENDIMIENTO.-

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

ARTÍCULO 7.- CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO.-

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

TÍTULO IV.- CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 8.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

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

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

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

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

- Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 8 BIS.- GRUPOS PROFESIONALES.

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

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

- Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

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

- Superior: incluye las de más alta cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante títulos universitarios de segundo o tercer ciclo, o estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- Media: Incluye las de alta-media cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante titulación universitaria de primer ciclo, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.
- Auxiliar: Incluye las de media cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden obtener mediante titulación de bachiller superior, ciclos formativos de grado superior, formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

Grupo profesional 1:

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

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

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

Grupo profesional 2:

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

2. Formación: Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.), formación profesional de primer grado o ciclos formativos equivalentes, o certificados de profesionalidad equivalentes, complementada con la suficiente experiencia profesional acreditada en el puesto de trabajo. En atención del puesto de trabajo podrá restringirse la formación requerida a una determinada titulación.

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

Grupo profesional 3:

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

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

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

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

Grupo profesional 4:

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

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

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

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

Grupo profesional 5:

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

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

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

Grupo profesional 6:

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

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

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

Grupo profesional 7:

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

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

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

Grupo profesional 8:

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

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

Grupo profesional 9:

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

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

Grupo profesional 10:

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

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

Grupo profesional 11:

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

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

Grupo profesional 12:

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

ARTÍCULO 9.- CONTRATACIÓN

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

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

TÍTULO V.- INGRESOS, ASCENSOS, VACANTES Y SUSTITUCIONES

ARTÍCULO 10.- VACANTES E INGRESOS.-

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

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

1. Se establece como regla general el concurso-oposición, con la excepción de los siguientes supuestos: grupos profesionales 5 a 10, para los que el sistema será el de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa, dándose conocimiento al Comité. No obstante lo anterior, si la empresa lo considera oportuno podrá cubrir estas plazas mediante concurso-oposición.
2. Igualmente será por libre designación las plazas que por tener un carácter temporal se cubran de forma provisional. En caso de necesidad permanente deberá de seguirse el procedimiento dispuesto con carácter general para el sistema de promociones. El Comité de Empresa deberá estar informado en todo momento de las circunstancias indicadas en este apartado.
3. Para el acceso por promoción interna, como regla general se exigirá ser trabajador/a fijo con una antigüedad de dos años en plaza de grupos profesionales inferiores, y ello sin perjuicio de la titulación académica concreta que la Empresa pueda exigir para el acceso a la promoción de un puesto de trabajo determinado.
4. El personal que promocione pasará a percibir las retribuciones propias del nuevo puesto de trabajo, sin que puedan considerarse como consolidados ningún complemento que viniese percibiendo con anterioridad.

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

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

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

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

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

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

Para el caso particular del personal incluido en el grupo profesional 1 y 2, si transcurridos 10 años desde su ingreso no hubiesen ascendido por el sistema de promoción interna, tendrán derecho, por una sola vez, a promocionar al grupo profesional inmediato superior.

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

- a) Para todo el personal de los grupos profesionales 3 a 5, será necesario contar con 21 años de antigüedad. Los 21 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento. Esta regla será aplicable al personal que promocione del grupo 5 al grupo 6.
- b) Para todo el personal de los grupos profesionales 6 a 10, será necesario contar con 24 años de antigüedad. Los 24 años de antigüedad en la categoría los deberá cumplir antes de su edad ordinaria de jubilación en el sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

El reconocimiento del nuevo grupo profesional conllevará percibir tanto el sueldo base del nuevo grupo como el complemento del puesto de trabajo.

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

ARTÍCULO 12.- TRIBUNALES.-

Para todos los procesos de selección se podrán concertar los servicios de una empresa externa especializada, de forma que sea ésta empresa la que realice con arreglo a la ley y a los criterios vigentes en cada momento en materia de igualdad, publicidad, concurrencia y transparencia, los trámites para la selección final de candidatos. En función de la plaza y requisitos de la misma, la empresa externa concertada facilitará al tribunal el correspondiente dossier con la documentación acreditativa de los requisitos establecidos y criterios tenidos en cuenta, presentando el número de candidatos finales que se consideren necesarios por el tribunal correspondiente.

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

Para todos los procesos de selección, excluidos los de libre designación, se constituirá un Tribunal Calificador compuesto por un presidente y cuatro vocales. El presidente será el Gerente de la empresa o persona en la que éste delegue. Los cuatro vocales serán nombrados de entre los empleados de la empresa, dos por la

Dirección y dos por el Comité. Estos vocales deberán ser en lo posible de la misma escala laboral que la plaza o puesto objeto del concurso, y de igual o superior grupo y nivel que los necesarios para el desempeño de la misma. En los casos en que por la complejidad de la plaza o puesto objeto del concurso la Dirección lo estime conveniente, uno de los dos vocales cuya designación le corresponde, podrá ser ajeno a la empresa siempre que sea solicitado su nombramiento bien a una empresa externa de selección de personal, bien al Centro Académico o Colegio Oficial profesional correspondiente al área de conocimiento en la que se encuadre el mencionado puesto.

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

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

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

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

ARTÍCULO 13.- PERIODO DE PRUEBA.-

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

* Seis meses para los grupos profesionales 6 a 10.

* Tres meses para los grupos profesionales 1 a 5.

ARTÍCULO 14.- SUSTITUCIONES

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

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

Lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo no será de aplicación en los supuestos de sustitución por enfermedad, accidentes de trabajo, vacaciones, permisos y ocupación de cargos sindicales u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin perjuicio de tener derecho a la diferencia retributiva recogida en dicho punto de este artículo.

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

TÍTULO VI.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15.- PRINCIPIO GENERAL.-

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

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

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

ARTÍCULO 16.- CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN.-

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

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

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

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

Así mismo, se procurará en la medida de lo posible que entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la formación presencial existan dos horas de diferencia. También resultará aplicable al caso en el que la formación presencial sea impartida en horario de mañana y la jornada laboral esté establecida en turno de tarde. Si por cualquier motivo no fuera posible que diste un intervalo de al menos dos horas, el trabajador tendrá derecho al pago de una dieta por importe de 12,02 € debiendo el trabajador realizar el marcaje a la entrada y a la salida de la formación, y aportar el justificante de la comida, con independencia del importe de ésta.

ARTÍCULO 17.- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN.-

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

TÍTULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 18.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.-

La jornada habitual de trabajo de ACASA se ajustará a lo dispuesto en la normativa aplicable al sector público, distribuida con carácter general de lunes a viernes de 07,45 a 15,15 horas para la jornada de mañana, y de 14,45 a 22,15 horas para el personal que trabaje en jornada de tarde.

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

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

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

ARTÍCULO 19.- GUARDIAS.

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

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

a) Descanso de un día laborable, de mutuo acuerdo entre las partes, contemplando las necesidades del servicio y compensación económica equivalente al 40% del sueldo base/día más antigüedad.

b) No descansar, en cuyo caso tendrá derecho a una compensación económica equivalente al 140% del sueldo base/día más antigüedad.

Guardia de domingos.- La guardia del domingo se compensará mediante descanso del día laborable siguiente a la realización de la guardia, y compensación económica equivalente al 40% del sueldo base/día más antigüedad.

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

El resto del personal técnico o administrativo que por necesidades de servicios tuviese que acudir a trabajar a la empresa hasta las 15,00 horas los días 24, 25 o 31 de Diciembre, día de la patrona, 1 o 6 de Enero, percibirá por cada uno de los

días indicados que acuda a trabajar una compensación económica de setenta y cinco euros (75,00 €) y un día laboral de descanso.

ARTÍCULO 20.- VACACIONES ANUALES.-

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 21.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

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

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

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

c) Quince días laborales por matrimonio.

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

e) Un día por examen final en Centros Oficiales, siempre que el examen final tenga lugar dentro del horario de la jornada laboral de la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 22.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

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

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

ARTÍCULO 23.- EXCEDENCIAS.-

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

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá

por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIA POR HIJOS PEQUEÑOS.-

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

- No puede ser superior a tres años.
- Hay reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pero no del puesto concreto, dependiendo de las circunstancias organizativas de la empresa.
- Durante el periodo de excedencia se le computará al trabajador el tiempo de la misma a efectos de antigüedad.
- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá de ser convocada la persona trabajadora por ACASA.
- Para lo no previsto en éste artículo se tomará como referencia lo que al respecto regule el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 46.

ARTÍCULO 25.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA

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

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

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

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

TÍTULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 26.- CONCEPTOS BÁSICOS

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

Se entienden como Conceptos Básicos los siguientes:
- Sueldo base
- Pagas Extras
- Antigüedad
- Premio de Vinculación
- Plus Convenio
- Complemento Personal

26.1.- SUELDO BASE:

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

26.2.- ANTIGÜEDAD

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

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

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

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

26.3.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Se mantiene el premio de vinculación que se fija en 85,68 € anuales y que se devengará cada cinco años de antigüedad en la Empresa. Su abono se realizará conforme a los criterios establecidos en los apartados a) y b) del artículo 26.2, y el número de premios de vinculación no tendrá otro límite que el cumplimiento de su edad de jubilación ordinaria en el Sistema Nacional de Seguridad Social vigente en cada momento.

26.4.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se devengará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y Diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del sueldo base más la antigüedad del trabajador. Para el cálculo de cada una de las pagas extraordinarias se utilizará el salario base y antigüedad percibido por el trabajador en cada uno de los seis meses que conforman cada periodo de devengo. Dichas pagas serán abonadas juntamente con la nómina ordinaria del mes inmediatamente anterior.

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

26.5.- PLUS CONVENIO

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

26.6.- COMPLEMENTO PERSONAL.-

Retribuye el compromiso de los trabajadores de ACASA en la constante especialización y puesta al día, mejorando su formación técnica y práctica. Su importe se establece en 242,62 € mensuales para todos los trabajadores.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTOS SALARIALES - EXTRASALARIALES.-

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

27.1.- PLUS EXTRASALARIAL

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

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

27.2.- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

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

27.3.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CARÁCTER DIRECTIVO.-

El complemento por trabajos de carácter directivo para aquellos directores y jefes de área/departamento que a la fecha de la firma del convenio 2018-2020 lo viniesen percibiendo, viene a remunerar las especiales características de responsabilidad que conlleva la ejecución del puesto de trabajo concreto. Dicho complemento no se devengará para ningún otro/a trabajador/a que no lo percibiera a partir de la entrada en vigor del convenio 2018-2020. Al no tratarse de un concepto consolidado ni tener la consideración de condición más beneficiosa, el mismo será absorbido y compensado hasta su extinción en caso de producirse cualquier tipo de ascenso.

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

27.4.- OTROS COMPLEMENTOS

Es un concepto a extinguir que retribuye las condiciones personales individuales derivadas de la regularización de salarios efectuada en el año 1.997, así como de la regularización del CPT del personal de saneamiento y bombeo en el año 2022.

27.5.- OTROS COMPLEMENTOS NO PENSIONABLES

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

27.6.- QUEBRANTO Y TRASLADO DE EFECTIVO.

El plus de quebranto, así como el de traslado de efectivo tienen carácter extrasalarial de manera que sólo serán abonados cuando el trabajador acuda al puesto de trabajo y desempeñe las tareas de caja con manejo de efectivo, o bien el traslado de efectivo desde ACASA a la entidad financiera.

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

Adicionalmente, y cuando sea necesario el traslado y custodia del dinero efectivo desde ACASA a la entidad bancaria, se abonará el concepto "traslado de efectivo", cuyo importe será de 125€ mensuales, que se prorrateará y abonará en función de los días que de manera efectiva la persona trabajadora hubiese realizado el traslado del efectivo.

27.7.- CONDUCCIÓN.

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

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

27.8.- INDEMNIZACIÓN POR DESPLAZAMIENTO EN VEHICULO PROPIO.

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

27.9.- DISPONIBILIDAD.

Retribuye la disponibilidad del trabajador que por las especiales características de su puesto de trabajo debe estar localizable en cualquier momento a través de los instrumentos que se establezcan, conllevando además la obligación de tener operativo el teléfono móvil facilitado por la empresa. Su valor será:

a) Personal operativo: 21,01€/día El complemento tiene carácter diario y se abonará siempre que el trabajador se encuentre ese día sujeto a disponibilidad.

b) El resto de puestos que requieran disponibilidad, serán acordados por mutuo acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, y percibirán la cuantía de 127,81€ mensuales.

27.10.- PLUS DE LLAMADA

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

27.11.- COMPLEMENTO DE TURNICIDAD.

El complemento de turnicidad corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de doble turno (mañana-tarde). El complemento de turnicidad se abonará a razón de 50 euros mensuales.

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

ARTÍCULO 28.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTO.-

El empleado que por necesidades de la Empresa tenga que desplazarse fuera de la ciudad de Cádiz, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades:

* Todo el personal 50,00 €./día completo.

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

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

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

Todo el personal que, por necesidades del servicio, prolongue la jornada, entendiéndose por prolongación aquella que implica continuar en el puesto de trabajo a partir de las 15,15 horas y hasta, al menos, las 17,15 horas para el personal de horario de mañana, o bien continuar desde las 22,15 horas y hasta, al menos, las 00,15 para el personal con horario de tarde, incluyendo además para este turno de tarde el supuesto de iniciar la jornada a partir de las 13,00 horas, percibirá en concepto de dieta 12,02 €/ por cada almuerzo y/o cena.

ARTÍCULO 29.- PLUS DE TRANSPORTE

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

Los importes percibidos no serán actualizados y tendrán la consideración de a extinguir, por lo cual no podrá percibirlo ningún/a trabajador/a más de los/las que ya lo perciben a la fecha de la firma del presente convenio. Este plus de transporte, atendiendo a su carácter extrasalarial, no se abonará durante el periodo vacacional, ni en aquellos otros periodos en los que el trabajador no acuda a su puesto de trabajo por cualquier motivo o circunstancia.

ARTÍCULO 30.- PREMIO DE FIDELIDAD.-

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

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

ARTÍCULO 31.- PAGO DE LA NÓMINA.-

Las nóminas serán abonadas antes del penúltimo día hábil de cada mes, entendiéndose por tal la fecha en la que la empresa realiza la transferencia bancaria. El trabajador podrá solicitar un anticipo mensual de 300 o 600 €. La opción elegida por el trabajador a principios de año no será modificable, y se mantendrá durante el año en curso, siendo abonado dicho anticipo los días 10 de cada mes, o el anterior día hábil si aquél coincidiese en sábado, domingo o festivo.

ARTÍCULO 32.- COMPENSACIÓN POR CONSUMO DE AGUA Y DE ELECTRICIDAD –éste último sólo para el personal laboral de los extintos SMAES que tienen reconocido el derecho-

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

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

2. Personal en activo con residencia fuera de Cádiz capital, o personal en activo con contador de comunidad y residencia en Cádiz capital. Será compensado con la cantidad de 30,00 Euros/mes. Dicha cantidad será revisada mientras el/la trabajador/a se encuentre en activo/a en el mismo porcentaje de subida o bajada que experimenten las tarifas de agua, saneamiento y depuración vigentes en cada momento para usos domésticos en el término municipal de Cádiz, y actualizada en el mismo mes que se produzca la incidencia. La Empresa, en el momento del cese del trabajador/a por jubilación, invalidez o fallecimiento, y como compensación definitiva por éste concepto, abonará al trabajador/a, o a su viuda/o en caso de fallecimiento, junto con su liquidación una cantidad consistente en multiplicar por 15 años (ciento ochenta mensualidades) la cifra que en ese momento esté determinada en el Convenio Colectivo. No obstante lo anterior, y para los casos en los que la jubilación, invalidez o fallecimiento se produzca con carácter previo a la edad legal ordinaria de jubilación

del trabajador, a las mensualidades anteriormente indicadas, esto es 180, se le añadirá la diferencia de mensualidades entre la edad de el/la trabajador/a en el momento del hecho causante y la edad legal ordinaria de jubilación del trabajador, con un límite máximo de 24 mensualidades. Del mismo modo, y para los supuestos en los que el/la trabajador/a se jubile una vez superada la edad legal ordinaria de jubilación que en su caso corresponda, se deducirán de las 180 mensualidades la diferencia entre la edad de legal ordinaria de jubilación, y aquella en la que se hace efectiva la misma. Para cálculo de la compensación, y a efectos de añadir o restar mensualidades, se tendrán en cuenta los meses enteros, depreciándose las fracciones inferiores.

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

La Empresa le abonará el recibo (agua, saneamiento y depuración) mientras conserve la modalidad de contador individual, y siempre que no haya optado a la liquidación de éste derecho en el momento de la jubilación o invalidez. En caso de fallecimiento, la viuda/o conservará este beneficio mientras no contraiga nuevas nupcias. Tanto el derecho del titular como el de su viuda/o se extinguirán si pasara a la modalidad de contador en Régimen de Comunidad o cambiara su domicilio fuera de Cádiz capital, por lo que una vez que se de alguna de estas dos circunstancias el jubilado/a o su viudo/a tampoco tendrá derecho a la liquidación conforme se dispone en el apartado 2 del presente artículo

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

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

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

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

Si la contratación de cualquiera de estos servicios (agua y/o electricidad) se debe a un cambio de entidad suministradora será ACASA quien determinará si procede o no la concesión de este beneficio.

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

Todo/a trabajador/a con derecho otorgado por los extintos SMAES relativo a que le sean abonados los recibos del suministro eléctrico podrá voluntariamente liquidar su derecho a la finalización de su relación laboral con ACASA (por jubilación o bien por incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta, o gran invalidez) a razón de 950 €/año en el año 2022, 975 €/año para el año 2023, y 1000 €/año en el año 2024.

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

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

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

ARTÍCULO 33- PARTICULARIDADES DEL PERSONAL TEMPORAL.-

El personal laboral temporal, percibirá la totalidad de los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio Colectivo, a excepción de los siguientes conceptos: - Los que se encuadran dentro del artículo 32 (compensación por consumo de agua). - Los que se encuadran dentro del artículo 35 (Prestaciones Sociales), siendo en este caso las excepciones las que a continuación se indican: ayudas por hijos/as con discapacidades físicas o psíquicas, ayudas por estudios de hijos/as, ayuda por nacimiento o adopción de hijo/a, anticipos, seguro por muerte e invalidez, ayuda por gastos de matrícula y libros del trabajador/a, así como la asistencia médica privada.

TÍTULO IX.- RÉGIMEN ASISTENCIAL**ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN.-**

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

ARTÍCULO 35.- PRESTACIONES SOCIALES.-

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

- A) Los/as empleados/as y pensionistas que tengan hijos/as con discapacidades físicas o psíquicas a su cargo y que estén así calificados por la Autoridad Administrativa competente, percibirán por cada uno de ellos/as la cantidad de 200 € mensuales. En caso de fallecimiento del beneficiario se mantendrá la ayuda a favor del huérfano/a.
- B) Los/as trabajadores/as acogidos/as al presente Convenio percibirán las siguientes ayudas anuales por estudios de sus hijos/as y hasta la edad máxima de 25 años:

	€/Hijo/a
- Desde Primer Ciclo de Educación Infantil y hasta Estudios de Secundaria 1º Ciclo:	350,00
- Estudios Secundaria 2º Ciclo, Bachillerato 1º y 2º y FP o similar	400,00
- Estudios Universitarios, donde también se incluyen: Master Oficial propio de la Universidad, estudios de "Experto Universitario" y "Especialista Universitario"	500,00

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

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

En casos extraordinarios, la Comisión Paritaria decidirá.

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

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

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

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

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

F) Todo/a trabajador/a en situación de I.T., sea cual sea la causalidad de la misma, tendrá derecho a que la empresa le complemente hasta el 100 % de sus retribuciones mensuales, excluyendo las horas extraordinarias, guardias, disponibilidad diaria, plus de transporte, plus de quebranto y traslado de efectivo. En los supuestos de maternidad/paternidad la empresa complementará la diferencia existente entre la prestación que la Seguridad Social abona por estas contingencias y el 100% de sus retribuciones mensuales, excluidos los conceptos de guardias, horas extras, disponibilidad diaria, plus de transporte, plus de quebranto y traslado de efectivo.

La Comisión Paritaria definida en el Artículo 3 del presente Convenio, se reunirá mensualmente con la finalidad de vigilar la aplicación de este derecho en aras de evitar el abuso en su aplicación, o cualquier otra circunstancia a la vista de la información que se disponga, en cuyo caso esta Comisión Paritaria podrá decidir la no aplicación de este artículo, remitiéndose a la regulación legal prevista en la LGSS en casos de trabajadores/as concretos/as. Para el cumplimiento de este cometido la Comisión Paritaria actuará por medio de una Comisión delegada específica de control del absentismo, y que al mismo tiempo vendrá a resolver las discrepancias que pudieran darse sobre esta materia, así como en relación a la vigilancia, control y resolución de controversias en materia de horarios, licencias y permisos regulados en los artículos 20 y 21 del presente convenio.

G) Se establece, con carácter general para todos/as los/as trabajadores/as, una ayuda de estudios oficiales, entendiéndose por tales las enseñanzas oficiales incluidas en los correspondientes planes de estudios aprobados por las autoridades competentes en materia educativa, consistente en el 50% de los gastos de matrícula y libros de texto, hasta un máximo de 350,00 €/año.

Para obtener dicha ayuda, será imprescindible:

1. La adecuación de los estudios a las actividades propias de la Empresa o departamento en el que desempeña su actividad.

2. Comunicar a la empresa su intención de solicitar la ayuda para cursar los estudios en que se produce la matriculación.

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

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

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

Los/as trabajadores/as que se jubilen anticipadamente tendrán derecho a que se les liquiden las cuotas de la asistencia sanitaria (excluida la cuota del familiar) desde el momento en que se produzca la extinción laboral con ACASA y hasta la fecha en la que el/la trabajador/a alcance la edad legal ordinaria de jubilación.

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

Los trabajadores/as que extingan su relación laboral con Acasa por ser declarados/as en situación de Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran Invalidez, tendrán derecho a que se les liquiden las cuotas de la asistencia sanitaria (excluida la cuota del familiar), por el número de meses que disten hasta la fecha en la que el trabajador se hubiese jubilado de forma ordinaria, con un máximo de 24 mensualidades, realizándose el abono de la cantidad resultante en un único pago.

ARTÍCULO 36.- PRENDAS DE TRABAJO.-

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

PERSONAL OPERARIO

Anualmente: Un equipo compuesto de chaqueta, o jersey o equivalente, un pantalón de verano y otro de invierno, un par de zapatos/botas de seguridad, dos camisas o equivalentes de verano y dos de invierno, y una toalla grande. La parte superior del equipo, así como las camisas, llevarán el anagrama de la Empresa, y deberán de cumplir con las especificaciones técnicas referidas a ropa homologada de alta visibilidad en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere.

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

OTRO PERSONAL

Tendrán derecho a prendas de trabajo, aquellos trabajadores que a juicio de la Dirección y previo acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral se determine.

USO DE LAS PRENDAS DE TRABAJO.-

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

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

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

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

Tanto las prendas de invierno como las de verano correspondiente a cada año, serán entregadas antes del 31 de mayo.

TÍTULO X.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 37.- PRINCIPIO GENERAL.-

Los firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales reguladas por la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de 1.995, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, y demás normativa concordante, y los Reglamentos que la desarrollen, así como los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores; siendo necesaria la colaboración de todos los miembros de la Empresa para llevar adelante las medidas preventivas que permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

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

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan constituir y mantener un Comité de Seguridad y Salud Laboral en base a lo establecido a la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá carácter paritario, y estará integrado por cuatro personas, dos de ellas designadas por la representación empresarial, y otras dos por el Comité de Empresa que serán a su vez delegados de prevención. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se renovará con carácter general cada cuatro años coincidiendo con las elecciones a representantes de los trabajadores, y sin perjuicio de que se mantengan en el cargo las mismas personas. De entre sus miembros, se designará a la persona que durante el cargo actuará como Presidente.

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

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

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

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

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

Con independencia de los derechos y obligaciones que en particular se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá, en el supuesto de que se les notifique un accidente o riesgo que se produzca, disponer, el mando intermedio

correspondiente, de los medios adecuados para evitarlo y si no fuese posible, paralizará o prohibirá los trabajos informando de las actuaciones al jefe inmediato y al Comité de Seguridad y Salud.

TÍTULO XI.- REPRESENTACIÓN LABORAL Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 41.- LEGITIMACIÓN.-

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

ARTÍCULO 42.- COMPETENCIAS.-

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

1) Recibir información sobre los aspectos siguientes:

- 1.1) Sobre la evolución económica general de la Empresa, cuando se solicite.
- 1.2) Expediente de nuevas tarifas de agua.
- 1.3) Anualmente, balance, cuentas de resultados y memoria.
- 1.4) Evolución probable de empleo en la Empresa, contratación y cese del personal, procedimiento seguido.
- 1.5) Cuando se solicite por el Comité sobre:
 - 1.5.1) Índice de absentismos y sus causas.
 - 1.5.2) Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias. Estudios sobre la prevención de los mismos.
- 1.6) Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.7) Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

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

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

3.) Ejercer una actuación de:

- 3.1) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
- 3.2) Participar en la gestión de obras sociales.
- 3.3) Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de Seguridad y Salud Laboral.

4.) Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

5.) Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.

6.) Podrán proponer a la Empresa, con carácter general, cuántas medidas consideren adecuadas en materia de organización, producción o mejoras, y resolución de conflictos.

ARTÍCULO 43.- GARANTÍAS.-

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 44.- ASAMBLEAS.-

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

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

3) El lugar de la reunión será el centro de trabajo, y fuera de la jornada de trabajo; no obstante se reconoce el derecho al Comité de Empresa o Delegados de Personal para celebrar asambleas en horas de trabajo, con un máximo de 12 horas

anuales y con una duración máxima de la asamblea de 3 horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 45.- SECCIONES SINDICALES.-

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

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

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

TÍTULO XII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

CAPÍTULO I: PREMIOS

ARTÍCULO 46.- NORMA GENERAL.-

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

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

ARTÍCULO 47.- ACTOS DIGNOS DE PREMIOS.-

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

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

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

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

• Afán de Superación Profesional: Se entenderá así a la actuación de aquellos trabajadores/as que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

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

ARTÍCULO 48.- CLASES DE PREMIOS.-

Se establecen las siguientes clases de premios:

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

ARTÍCULO 49.- PROCEDIMIENTO.-

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

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

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

ARTÍCULO 50.- APLICACIÓN DE LOS PREMIOS.-

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

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

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

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

CAPÍTULO II: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 51.- CLASES DE FALTAS.

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

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

3) Son faltas leves, las siguientes:

- a) De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Falta de aseo y limpieza personal.
- e) No atender al público con la diligencia y corrección debida.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o Entidad, o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrá ser considerada como falta muy grave.
- h) Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista una causa que lo justifique.
- i) Uso incorrecto del uniforme.

4) Se calificarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.
- b) Faltar 2 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- j) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo la ropa de trabajo de la Empresa.
- m) Las derivadas de lo previsto en el apartado 3.b) del presente artículo.
- n) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, como no usar o usar inadecuadamente los medios y equipos de seguridad facilitados por la empresa, cuando las mismas supongan riesgo para las personas trabajadoras o terceras personas, así como el incumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y de las instrucciones internas de la empresa en materia de seguridad informática o del código ético de conducta que se incluye en el plan de medidas antifraude de ACASA. En caso de que estos incumplimientos generen un riesgo grave o se produjera perjuicio alguno, la falta se considerará como «muy grave».
- o) La ocultación de cualquier hecho que la persona trabajadora hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas.
- p) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre o habiendo mediado por lo menos la amonestación escrita.

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

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses, o 20 durante un año.
- b) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- c) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, del comité de trabajadores y de los delegados sindicales.
- e) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autoría y, en todo caso, las de duración superior a 6 años dictadas por la autoridad judicial.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- g) Prestar los servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- i) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- j) Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
- k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- l) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) Originar riñas y disputas con los compañeros/as de trabajo o clientes.
- o) Las derivadas de lo previsto en los apartados 3.c), 3.g), 4.c), 4.g) 4. j) del presente artículo.

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

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

ARTÍCULO 52.- SANCIONES.-

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio colectivo. Las sanciones que la Empresa puede imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1) Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- 2) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- 3) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para promocionar y despido.

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

ARTÍCULO 53.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.-

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

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

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

- 1) La Incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenado por la Dirección de la Empresa, que podrá delegar esta facultad.
- 2) En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor, notificándose al trabajador expedientado. En ningún caso el Instructor podrá ser la persona que denuncie la falta. El nombramiento del Instructor deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría superior al expedientado.
- 3) El Instructor está facultado para realizar las prácticas de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos que motivan el expediente. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargo en el que se reseñará con precisión lo que contra él aparezca, a tenor de las actuaciones practicadas.

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

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

6) Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente al Comité de Empresa, que remitirá informe escrito en el plazo máximo de 6 días naturales, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

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

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

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

ARTÍCULO 54.- NOTIFICACIÓN.-

Las notificaciones que se realicen durante la tramitación del expediente sancionador se efectuarán por escrito y conforme a la legalidad vigente.

ARTÍCULO 55.- CANCELACIÓN.-

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

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

ARTÍCULO 56.- PRESCRIPCIÓN.-

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

TÍTULO XIII.-

REPRESENTACIÓN EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- IGUALDAD.

- a) De oportunidades: Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español.
- b) Efectiva de mujeres y hombres: Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. La Empresa Municipal Aguas de Cádiz, S.A., está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. En los mismos términos de igualdad, se efectuará el acceso al puesto de trabajo y la promoción profesional.
- c) Planes de Igualdad: De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, en tal caso se compromete a adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los/las trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.
- d) Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo: La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, laboral y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se acuerda el protocolo por acoso sexual y moral que se contiene en el Anexo IV, así como aprobar a la mayor brevedad posible el I Plan de Igualdad que se está negociando en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-

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

2. Las cantidades recogidas en el presente Convenio Colectivo, relativas a los conceptos que a continuación se indican, se actualizarán del siguiente modo:

a) Para el año 2022 los importes de los conceptos que a continuación se indican quedan actualizados en el texto del presente Convenio Colectivo. Los importes de estos conceptos se actualizarán a partir del año 2023 para cada año de vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo, así como en caso de prórroga para sucesivos ejercicios, en el porcentaje o en la cantidad que al efecto disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos para dichas anualidades. Los conceptos son los siguientes:

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

b) Las cantidades recogidas en el presente Convenio Colectivo y relativas a los conceptos que a continuación se indican se actualizarán conforme a los incrementos establecidos para el sector público en la LPGE para 2022 el 1 de julio de 2022, e igualmente se actualizarán para cada año de vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo, así como en caso de prórroga para sucesivos ejercicios, en el porcentaje o en la cantidad que al efecto disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos para dichas anualidades. Los conceptos son los siguientes:

- Otros complementos.
- Complemento por trabajos directivos.
- Quebranto.
- Complemento de traslado de efectivo.
- Conducción.
- Disponibilidad.

c) Las cantidades recogidas en el presente Convenio Colectivo y relativas a los conceptos Plus Extrasalarial y el Plus de Turnicidad se encuentran actualizadas para la anualidad 2022, siendo el Plus de Turnicidad devengable a partir de la nómina del mes de julio de 2022. Para el año 2023 y siguientes años de vigencia del presente Convenio Colectivo, así como en caso de prórroga para sucesivos ejercicios, dichos conceptos se actualizarán conforme a los incrementos establecidos para el sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos para dichas anualidades.

3. El resto de conceptos incluidos en el presente Convenio Colectivo que no figuran expresamente en el apartado 2 de la presente disposición no serán objeto de actualización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.-

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.-

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

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

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

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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

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

DISPOSICIÓN FINAL.-

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

ANEXO I

CUANTIAS ECONOMICAS MENSUALES PARA 2022
DE SUELDO BASE Y DEL COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO
A. SALARIO BASE EN ATENCIÓN A LOS GRUPOS PROFESIONALES:

SALARIO BASE	IMPORTE/MES
GRUPO PROFESIONAL 1	1.251,30 €
GRUPO PROFESIONAL 2	1.359,52 €
GRUPO PROFESIONAL 3	1.460,54 €
GRUPO PROFESIONAL 4	1.487,91 €
GRUPO PROFESIONAL 5	1.604,13 €
GRUPO PROFESIONAL 6	1.677,28 €
GRUPO PROFESIONAL 7	1.750,45 €
GRUPO PROFESIONAL 8	2.061,33 €
GRUPO PROFESIONAL 9	2.225,99 €
GRUPO PROFESIONAL 10	2.431,18 €

PUESTO DE TRABAJO	€/mes
Secretario/a Dirección	307,54 €
Dr./Dra. De Sistemas	676,85 €
Jefe/a de Recursos Humanos	676,85 €
Jefe/a de Sistemas	412,57 €
Dr./Dra. Económico	801,53 €
Jefe/a de Compras y Contratación	676,85 €
Dr./Dra. Comercial y Calidad	801,53 €
Jefe/a Comercial y Atención Cliente	517,60 €
Encargado/a de Atención Cliente	267,18 €
Dr./Dra. Técnico	801,53 €
Jefe/a Explotación Abastecimiento	676,85 €
Jefe/a Explotación Saneamiento	676,85 €
Jefe/a Oficina Técnica	611,53 €
Jefe/a Sección A	412,57 €
Jefe/a Servicio A	412,57 €
Jefe/a Servicio B	307,54 €
Jefe/a Sección B	307,54 €
Encargado/a Estación Bombeo	267,18 €
Encargado/a Redes de Saneamiento	267,18 €
Encargado/a Servicio Abastecimiento	267,18 €
Jefe/a Delineación	267,18 €
Encargado/a de Obras	267,18 €
Delineante/a	201,89 €
Encargado/a de Sección	234,53 €
Subjefe/a de Servicio	267,18 €
Subjefe/a de Sección	267,18 €
Oficial 1ª y 2ª Administrativos/as	201,89 €
Auxiliar Administrativo/a	178,11 €
Montador/a-Capataz. Abastecimiento	126,17 €
Montador/a-Capataz. Redes Saneamiento	226,17 €
Montador/a-Capataz. Estación bombeo	226,17 €
Oficial Nivel A/B. Abastecimiento	121,40 €
Oficial Nivel A/B. Redes Saneamiento	221,40 €
Oficial Nivel A/B. Estación Bombeo	221,40 €
Ayudante/a. Abastecimiento	107,04 €
Ayudante/a. Redes Saneamiento	207,04 €
Ayudante/a. Estación Bombeo	207,04 €
Ayudante/a. Otras	107,04 €

ANEXO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES

(1)	(2)	(3)	TITULACION REQUERIDA
TÉCNICA SUPERIOR	10	TÉCNICO SUPERIOR ESPECIAL	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 2º O 3º CICLO (LICENCIATURAS, MASTER)
	9	TÉCNICO SUPERIOR PRIMERA	
	8	TÉCNICO SUPERIOR SEGUNDA	
TÉCNICA MEDIA	7	JEFE/A SERVICIO A	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 1º CICLO (DIPLOMATURAS, INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO)
	6	JEFE/A SECCION A	
TÉCNICA AUXILIAR	5	JEFE/A SERVICIO B	TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE 1º CICLO (DIPLOMATURAS, INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO)
		JEFE/A SECCION B	
ADMINISTRATIVA	4	ENCARGADO/A DE SECCIÓN	BACHILLER SUPERIOR FP SEGUNDO GRADO O DE CICLO SUPERIOR EQUIVALENTE
	3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	
		DELINTEANTE/A	
	2	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	FP PRIMER GRADO, E.S.O., BACHILLER ELEMENTALO EQUIVALENTE
OPERARIA	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRADUADO ESCOLAR, E.S.O. FP PRIMER GRADO BACHILLER ELEMENTAL EQUIVALENTE
	4	ENCARGADO/A DE SERVICIO	BACHILLER SUPERIOR FP SEGUNDO GRADO O DE CICLO SUPERIOR, EQUIVALENTE
	4	MONTADOR/A-CAPATAZ	
	3	OFICIAL NIVEL A	
2	OFICIAL NIVEL B	GRADUADO ESCOLAR FP PRIMER GRADO BACHILLER ELEMENTAL EQUIVALENTE	
	1	AYUDANTE/A	CERTIFICADO ESCOLARIDAD O EQUIVALENTE

(1) AREA FUNCIONAL (2) GRUPO PROF. (3) CATEGORIA CONVENIO ANTERIOR

ANEXO III. REGLAMENTO DE ANTICIPOS

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

- I) El anticipo es un adelanto reintegrable sobre el sueldo sin devengo de interés alguno y se concederá a los empleados fijos de plantilla.
- II) Su finalidad consiste en atender necesidades perentorias plenamente justificadas a juicio de la Comisión, que estará integrada por el Director Económico-Financiero, el Jefe de Administración de Personal y un miembro del Comité de Empresa.
- III) Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:
 - 1.- Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto del personal como de los familiares a su cargo.
 - 2.- Circunstancias críticas familiares.
 - 3.- Siniestros que causen daño en la vivienda o en los bienes de uso necesario del empleado.
 - 4.- Cualquier otra situación que justifique la atención de una necesidad perentoria.
 - 5.- Otras necesidades diversas no previstas.

IV) La amortización se efectuará descontada en nómina, en 36 plazos mensuales iguales, el primero de los cuales se realizará en el mismo mes en que el interesado haya percibido el anticipo. A petición del interesado en el momento de cursar la petición, se podrán descontar los anticipos en las pagas extraordinarias, en cuyo caso, la amortización se efectuará en 42 plazos iguales. Igualmente y por interés del empleado, se podrán acortar los anteriores plazos que se entienden como máximos siempre que dicha petición se realice en el momento de solicitar el anticipo, y siempre que no sea inferior a 24 meses sin incluir pagas extras, o de 28 en caso de incluirlas. No se admiten amortizaciones de los anticipos, ya sean éstas totales o parciales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

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

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

Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

Artículo 3. Definición de acoso moral en el trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 5. Amenaza de daño.

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

Artículo 6. Exclusiones

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

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

Artículo 7. Formación

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

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

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

1. Entendemos por sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona perteneciente a la plantilla de EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A. está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente Capítulo.

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

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

FASE DE MEDIACION

Artículo 9. Finalidad.

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

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

Artículo 10. Iniciación de la fase de mediación.

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

2. La interposición del escrito se hará:

- Ante el Responsable de Recursos Humanos.
- Ante el Gerente, si el acoso se produjera por el Responsable de Recursos Humanos.
- Ante el Presidente, si el acoso se produjera por el Gerente.

Artículo 11. Mediador/a

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

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

Artículo 12. Reunión de mediación.

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

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

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

Artículo 13. Asistencia a la reunión de mediación.

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

Artículo 14. Resolución de la fase de mediación.

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

- Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema, en el denominado documento de mediación.

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

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

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

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

- Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador/a.
- Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- Cuando el estado físico o psíquico del posible acosado/a aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Servicio de Prevención de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 17. Constitución de la Comisión de Investigación.

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

2. La Comisión de Investigación estará formada por:

- a) El Gerente, que tendrá la consideración de Presidente de la Comisión o el responsable de Recursos Humanos de la empresa o 1 representante del Presidente para el caso de que la sospecha de acoso recayese en cualquiera de los anteriores.
- b) 1 miembro del Servicio de Prevención.
- c) El Delegado de Prevención o un delegado de personal de la empresa.
- d) 1 secretario, que será designado por la Gerencia o Presidencia, en su caso.

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

Artículo 18. Secretario de la Comisión

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

Artículo 19. Comunicación a las partes.

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

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

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Artículo 20. Actuaciones previas.

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

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

Artículo 21. Investigación.

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

Artículo 22. Reunión con las partes.

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

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

Artículo 23. Asistencia a la reunión.

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

Artículo 24. Resolución de la fase de investigación.

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

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

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

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

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

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

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 26. Deber de sigilo.

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

Artículo 27. Protección del derecho a la intimidad.

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

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

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

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

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

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

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

Cádiz, a 14 de julio de 2022. Fdo.: Jesús Oliden Rodríguez Sánchez, Fdo.: Emilio García González Betes, Fdo.: Manuel Amaya Vidal, Fdo.: Patricia Gómez Sánchez, Fdo.: Álvaro Garrido Pérez, Fdo.: Francisco J. López Salado, Fdo.: Eloy de la Cruz Campos Astorga, Fdo.: Luis Rois de León Sotelo, Fdo.: Alberto Barragán Caballero.

Nº 136.662

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE EMPLEO

INSTITUTO DE EMPLEO Y DESARROLLO SOCIOECONOMINICO Y TECNOLOGICO

IEDT

ANUNCIO

Por Decreto de 16 de noviembre de 2022, se ha aprobado por la Vicepresidencia del IEDT, la siguiente RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL EN LA CATEGORÍA DE ARQUITECTOS SUPERIORES DEL IEDT:

PRIMERO. - Mediante Decreto de fecha 14 de agosto de 2022 se aprobó la convocatoria del IEDT para la CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL EN LA CATEGORIA DE ARQUITECTOS SUPERIORES (A1).

De conformidad con el punto cuarto de la mencionada convocatoria una vez transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, se procederá a publicar la lista provisional de admitidos y excluidos en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación de Cádiz, así como en la página web del IEDT (<https://www.dipucadiz.es/iedt/>), estableciéndose un plazo de 5 días hábiles para la subsanación de errores.

SEGUNDO. - En cumplimiento de lo anterior, y una vez expirado el plazo de presentación de solicitudes y examinada la documentación que acompañan a las mismas, SE INFORMA favorablemente la aprobación del listado provisional de admitidos y excluidos.

Visto el Informe-Propuesta para la aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo para la CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL EN LA CATEGORIA DE ARQUITECTOS SUPERIORES, VENGO EN DISPONER:

Primero: Declarar aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas al proceso selectivo convocado.

La citada relación provisional se expondrá al público en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación de Cádiz, así como en la página web del IEDT (<https://www.dipucadiz.es/iedt/>).

Segundo: Las personas participantes en el procedimiento disponen de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del Anuncio del listado provisional, para subsanar los defectos.

Concluido dicho plazo se hará pública la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, con expresión del lugar y fecha de la prueba.

Vista la necesidad y urgencia en la tramitación de este expediente, las subsanaciones deberán ser presentadas a través de la sede electrónica del IEDT. Podrán remitirse igualmente en cualquiera de las formas y medios que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, y en tal caso, debiendo ser comunicadas a través del correo iedtpersonal@dipucadiz.es, cuyo trámite será requisito imprescindible para considerar presentada tal subsanación.

Tercero: Las reclamaciones y subsanaciones presentadas a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas se resolverán en la misma resolución que dicte la aprobación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, sirviendo su publicación a efectos de notificación.

ANEXO I

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS Y EXCLUIDAS AL PROCESO CONVOCADO PARA LA SELECCIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO TEMPORAL EN LA CATEGORÍA DE ARQUITECTOS SUPERIORES DEL IEDT.

RELACIÓN PROVISIONAL DE PERSONAS ADMITIDAS		
APELLIDO 1	APELLIDO 2	NOMBRE
BARROSO	MORALES	JUAN RAMON
BERASUAIN	RUIZ	MARIA EUGENIA
BRENES	BEY	JOSE MARIA
BURGAL	VENTURA	MARIA DEL MAR
CABRELLES	CUBES	IGNACIO