

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 1.137/2017

Convenio o Acuerdo: Aguas de Lucena S.L.
Expediente: 14/01/0041/2017
Fecha: 28/03/2017
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
Destinatario: Pedro Luis Téllez Guerrero
Código 14002762012010.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Aguas de Lucena, S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y 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.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
AGUAS DE LUCENA, S.L.****Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional y territorial**

Este Convenio regula las relaciones de trabajo de los empleados que prestan sus servicios con relación laboral en la empresa Aguas de Lucena, S.L., y en lo no expresamente previsto en el mismo, regirá el Estatuto de los Trabajadores y, en lo que proceda, el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas reguladoras de derecho del trabajo.

El ámbito territorial de la empresa será el recogido en los estatutos de la misma.

Artículo 2. Ámbito personal

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores que, sujetos a relación laboral, presten sus servicios en el ámbito funcional y territorial establecido en el artículo 1. No será de aplicación el presente Convenio a las personas que ocupen cargos de responsabilidad gerencial y/o de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal

Entrará en vigor con efectos 1 de enero del año 2016 independientemente de la fecha de su publicación, y su duración será

hasta el 31 de diciembre del año 2019.

No obstante, los derechos retributivos establecidos en el presente convenio, en cuanto impliquen un incremento de la masa salarial superior al límite previsto en el artículo 19 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, entrarán en vigor una vez quede sin efecto dicha limitación, o la que la sustituya.

En cualquier caso, en tanto se impongan límites de subida de la masa salarial, siempre se aplicará el valor máximo de la limitación impuesta normativamente, salvo que la misma supere el incremento previsto en el primer año de equiparación, en cuyo caso se aplicaría dicho porcentaje de incremento.

Una vez desaparezca la limitación presupuestaria impuesta normativamente, se iniciará la aplicación del plan de equiparación, aplicando los mismos incrementos anuales previstos en el presente convenio para los años 2016 y siguientes, con la única salvedad del año en que se inicie tal aplicación y su consignación presupuestaria.

Artículo 4. Denuncia

De no mediar denuncia de cualquiera de las partes, el presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año con una subida porcentual igual al I.P.C. real del año de que se trate. La denuncia se hará con la antelación mínima de un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio. En tanto se negocia el Convenio se aplicará la misma subida salarial indicada, que quedará absorbida y compensada con la aplicación resultante de la negociación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y así se considerarán a todos los efectos, no pudiéndose aplicar parcialmente. En el supuesto que por lo órganos competentes se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan que a la mayor brevedad posible negociar el Convenio como un todo único.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan, a la fecha de entrada del mismo, el carácter de más beneficiosas para los trabajadores, consideradas las mismas en el cómputo global.

Artículo 7. Absorción y compensación

Las retribuciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán todas las existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza.

Artículo 8. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación

Para la vigilancia, seguimiento y control del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria Mixta de control, vigilancia e interpretación, que quedará constituida por la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Las discrepancias, consultas o reclamaciones derivadas del presente Convenio Colectivo, se realizarán a través del Comité de Empresa o delegados de personal, por medio de escrito detallado de las cuestiones objeto a plantear, quien dará trámite a la Dirección de la Empresa. Ésta, contestará favorable o desfavorablemente, y si no se llegase a un acuerdo, se convocará a la Comisión Paritaria, para que se reúnan a debatir las discrepancias, quedando, en última instancia, acudir a la vía legal que en derecho corresponda.

Los acuerdos sobre la interpretación de lo pactado en el pre-

sente Convenio, serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación.

Capítulo II

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo y lo que se acuerde en la empresa en desarrollo del mismo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

Artículo 10. Clasificación funcional

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados 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 los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, se podrán establecer áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en el marco establecido en el presente Convenio Colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Artículo 11. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función,

el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración 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 los que se ejerce el mando.

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

3. En la descripción de cada grupo profesional del presente Convenio, se incluyen, a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales, sin que signifique en ningún momento que las mismas continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este Convenio Colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 12. Grupos Profesionales

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en razón de la función desempeñada en los Grupos Profesionales aquí establecidos.

2. Dentro de los Grupos Profesionales 2 y 3, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales Administrativas y Técnicas.

Grupo Profesional 1

A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

C. En este grupo, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de peón y peón especialista, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.

Grupo Profesional 2

A. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato o Formación Profesional 2º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Administrativa, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Ayudante de Almacén, Auxiliar Administrativo, Oficial de 2ª Administrativo, Oficial 1ª Administrativo y Encargado de Almacén, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.

En este grupo y dentro del Área funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirán las antiguas categorías: Oficial 3ª de Taller y Depuradoras, Oficial 2ª de Taller, Depuradoras y Conductor clase B, Oficial 1ª de Taller, Depuradoras y conductor Clases C y D, Subcapataz, Lector, Inspector, Auxiliar Técnico, Delineante y Delineante 1ª, y Vigilante de Obras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.

Grupo Profesional 3

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración,

coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

B. Tareas que, conllevando responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

C. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

En este grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían, entre otras, las antiguas categorías profesionales de Encargado de Estación y de Capataz, y en el Área Funcional Administrativa el Subjefe y Jefe de Sección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.

Grupo Profesional 4

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

B. Tareas complejas pero homogéneas que, implicando responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

C. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Este grupo, y a modo de ejemplo se incluirían, entre otras, las antiguas categorías correspondientes a Titulaciones de Grado Medio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.

Grupo Profesional 5

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

C. En este grupo se incluirá, y a modo de ejemplo, las antiguas Categorías Profesionales de Jefe de Departamento, Área o Servicio, así como las correspondientes a Titulado de Grado Superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.

Capítulo III

Jornada laboral

Artículo 13. Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores afectados por éste tendrán una jornada máxima anual de

1.695 horas de trabajo efectivo, en jornada intensiva, a razón de un máximo de 37,5 horas semanales. No obstante, en cualquier caso, será de aplicación la jornada y cómputo de horas aplicable a la Administración Local en cada momento.

Anualmente la empresa preparará un calendario laboral de aplicación para el año siguiente. El horario de trabajo será distribuido de conformidad con las necesidades de cada explotación. La empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada.

En el ámbito de empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

Artículo 14. Trabajos de duración superior a la jornada normal

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar, en caso necesario, la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa abonará al trabajador con 10 € en concepto de dieta.

Artículo 15. Disponibilidad derivada del servicio público

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la realización de guardias será obligatoria para todos los trabajadores que sean designados por la empresa.

Este artículo se desarrolla en el Anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 16. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquéllas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este Convenio Colectivo, excepción hecha de las actuaciones realizadas durante las guardias.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Las horas compensadas por descanso lo serán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria. La compensación por descansos se realizará a razón de 1 hora extra de jornada normal por 2 horas de descanso.

3. En el supuesto que no se aplique la compensación, las horas extraordinarias se abonarán aplicando el 50% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo las horas extraordinarias realizadas en festivos que se abonarán aplicando el 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

4. Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

- a) Reparación de siniestros que afecten al servicio.
- b) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- c) Averías o daño extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio sean inaplazables.
- d) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la

naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio.

5. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de la Empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución del personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas, que, por su trascendencia sean inaplazables, su realización tendrá carácter obligatorio. El tiempo de trabajo empleado por los trabajadores, no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite máximo legal, si bien, serán retribuidas como tales.

Artículo 17. Descanso diario

El personal afectado por este Convenio disfrutará dentro de la jornada laboral diaria, tanto si la realiza partida como continuada o intensiva, de un descanso de treinta minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas. En cumplimiento del artículo 37 ET y RD 1561/95, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. Podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin que ello implique reducción de jornada anual pactada en Convenio Colectivo.

Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la misma, bien a su cargo o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el periodo antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, con horas o tiempo equivalente, atendiendo a lo reflejado en el artículo 16 del presente Convenio.

Artículo 18. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

22 días laborables para todo el personal. No obstante, el primer año natural de colocación, sólo dará derecho al productor para disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, éstas sólo comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales, todos los días hasta aquél en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos periodos, sin que la duración de ninguno de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y un trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes de personal si los hubiera y Empresa establezcan de mutuo acuerdo.

Artículo 19. Permisos, licencias y reducciones de jornada

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos, licencias y reducciones de jornada, que deberán solicitar mediante escrito a la dirección.

En caso de urgencia, bastará comunicación telefónica o por el medio más rápido posible a su jefe inmediato superior, sin perjuicio de su posterior petición por escrito.

A) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.

a) Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

- Tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
- Cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad de residencia de la persona trabajadora.
- b) Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:
 - Dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora.
 - Cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad de residencia de la persona trabajadora.

Cuadro explicativo de parentesco

Consanguinidad	Grado	Afinidad
Padres, hijos	1º	Cónyuge y suegros
Hermanos, abuelos y nietos	2º	Cuñados

Condiciones:

- Por fallecimiento. El disfrute del permiso lo será de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

Procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por la Delegación de Personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso de derecho.

- Por accidente o enfermedad grave de familiar.

El concepto de enfermedad grave familiar comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- El parto tendrá la consideración de "proceso patológico con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.
- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

Justificación:

- Por fallecimiento: Certificado de defunción.
- Por accidente o enfermedad grave de familiar: Mediante justificante de ingreso hospitalario o, en su caso, de informe médico sobre la gravedad y/o la necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio, dentro de los cinco días siguiente a la finalización del permiso. Cuando el permiso se disfrute de modo no consecutivo se podrá presentar una justificación global que comprenda todos los días disfrutados o una parcial por cada uno de tales días.

B) Traslado de domicilio:

Un día.

Condiciones:

- El permiso deberá disfrutarse necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio.
- El hecho de cambiarse de hospedaje no genera el permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.
- Por residencia habitual de la persona trabajadora se entenderá aquella en la que ésta tenga su domicilio.

Justificación:

Mediante documento suficiente que acredite la realidad del traslado (certificado de empadronamiento, contratos de arrendamiento de donde se deduzca el cambio de domicilio, etc.) aportado dentro de los cinco días siguientes a la finalización del permiso.

C) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud:

Durante los días de su celebración.

Condiciones:

- Se entienden que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y valoración aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa.

- Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiéndose por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública.

- Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.

- Igualmente se genera el derecho al permiso para la participación en pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por cualquier Administración Pública.

Justificación:

Mediante documento que acredite la fecha del examen o prueba y su duración, su carácter final y el carácter Oficial del Centro, dentro de los cinco días siguientes a la finalización del permiso.

D) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas:

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a su realización.

Justificación:

Documento que acredite la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo, indicando la hora de entrada y salida.

E) Por lactancia o cuidado de un hijo o hija menor de 16 meses:

Se podrá disfrutar en una de las dos modalidades que se indican:

a) Derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

b) Permiso por jornadas completas con una duración máxima de cuatro semanas. Esta opción deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad y una vez efectuada, deberá mantenerse hasta su finalización.

Condiciones:

- Ambas modalidades se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

- Puede ser ejercido indistintamente por el trabajador o trabajadora. No obstante, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

- Es único para cada hijo y solo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.

- Es un tiempo de cuidado destinado a la alimentación y cuidado del menor que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

- El permiso de lactancia podrá disfrutarse, en los términos y con la duración máxima prevista en el citado precepto, bien como

una reducción diaria de la jornada, bien como un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

- En el caso en que se acumule en jornadas completas, el permiso resultante tendrá siempre la misma duración máxima con independencia de que sea disfrutado por el trabajador o la trabajadora.

- El permiso acumulado en jornadas completas deberá de disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

- Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor.

Justificación:

- Aportación previa de certificación de nacimiento o fotocopia del Libro de Familia.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, informe de la empresa del otro progenitor en el que se acredite que éste no ha solicitado el permiso.

F) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:

a) Derecho a ausentarse del trabajo un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

b) Posibilidad de reducir la jornada hasta un máximo de dos horas diarias, con disminución proporcional de las retribuciones.

Condiciones:

- Las dos opciones son compatibles entre sí.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada.

Justificación:

Informe médico de la continuidad de su hospitalización a continuación del parto.

G) Jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad:

Reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias, en el supuesto en que se hubiera prestado una jornada reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Condiciones:

- Esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de reducción.

- El percibo de una pensión no impide la concesión de la reducción de jornada.

Requisitos:

Tener a su cuidado directo un menor de 12 años, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retributiva.

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

Justificación:

- Aportar según los casos:
- Certificado de matrimonio o convivencia, fotocopia del DNI del causante.
- Certificado de nacimiento o libro de familia.
- Informe médico que acredite que no puede valerse por sí mismo.
- En el caso de discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, fotocopia de la resolución del órgano administrativo correspondiente, que la reconozca.

El personal que disfrute de la jornada reducida establecida en este apartado, deberá comunicar con quince días de antelación a la fecha en que se incorpore a su jornada laboral.

H) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de familiar de primer grado:

El tiempo en que se mantenga el hecho causante, con un plazo máximo de un mes.

Condiciones:

- Reducción de la jornada laboral de hasta el 50% con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes, y siempre que se mantenga dicho diagnóstico de enfermedad muy grave.
- Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

• Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de 15 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

• Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

• Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

Justificación:

• DNI del sujeto causante, así como los informes médicos necesarios que acrediten suficientemente el carácter de la enfermedad como muy grave.

• Declaración responsable del peticionario de que ningún otro titular hace uso del disfrute de esta reducción, o en caso contrario, de la distribución del mes con los demás titulares.

I) Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar o laboral:

Por el tiempo indispensable.

Condiciones:

• Se entiende como deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

Ejemplos:

- La pertenencia a un jurado.
- El deber de comparecer en aquellos procesos en los cuales los trabajadores concurren en calidad de testigos o de peritos, y el cumplimiento de las resoluciones judiciales cuando impliquen actos que exijan ausentarse del puesto.
- La asistencia al acto de oferta de vacantes y elección de destino correspondiente a la convocatoria de pruebas selectivas por las Administraciones Públicas.
- Los deberes de carácter cívico: participación en procesos electorales y el ejercicio de sufragio, el desempeño de cargo electivo en la Administración local (asistencia a Plenos o Juntas de Gobierno Local que coincidan con el horario de trabajo y sólo por el tiempo imprescindible).

• Sobre deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

Así por ejemplo, asistir a consulta médica o acompañar a familiar a consulta médica.

Será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable.

No podrán considerarse como supuestos en los que cabría la concesión de este permiso todas aquellas actuaciones que impliquen la presencia del interesado y puedan realizarse fuera del horario de trabajo y cuyo incumplimiento no le genere responsabilidad (Ejemplo: acudir a tutoría de los hijos cuando ésta pueda realizarse en jornada diferente a la que le corresponda al empleado).

Justificación:

- Aportación de documento acreditativo de la asistencia, indicando hora de entrada y de salida.
- Acreditación, en su caso, de la situación de dependencia directa respecto del titular del derecho.

J) Por asuntos particulares:

Hasta seis días por necesidad de atender asuntos propios, dentro del periodo de un año. En cualquier caso, el número de días de asuntos propios será el reconocido para el personal de la Administración Local en cada momento.

Condiciones:

- El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, en todo caso, supeditado a las necesidades del servicio, debiéndolo solicitar, con una antelación mínima de 48 horas.
- Pueden acumularse a las vacaciones anuales.
- Estos días podrán disfrutarse hasta el día 15 de enero del año siguiente a su devengo.

K) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente:

Quince días naturales.

Condiciones:

Los días de duración de dicho permiso serán consecutivos y comprenderán en todo caso el día en que se contraiga el matrimonio o se constituya la pareja de hecho.

Justificación:

Aportación, dentro de los cinco días siguientes a la finalización del permiso, de certificado de matrimonio o certificado de la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

L) Permiso por parto:

a) Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.

b) En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Asimismo, en estos supuestos, el progenitor o la progenitora que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas, o bien podrá reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

Condiciones:

- Este permiso se distribuye a opción de la trabajadora. Obligatoria, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto corresponden a la madre.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determi-

nada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento en que la madre deba reincorporarse al trabajo implique riesgo para su salud.

- En relación con la opción por parte de la madre en cuanto al disfrute de este permiso, debe tenerse en cuenta la regulación contenida en el artículo 9.1 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, según la cual la opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad a favor del padre, podrá ser revocada por aquélla si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre. Abandono de familia, separación u otras causas análogas, así como en los supuestos de violencia de género.

- El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del permiso o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

- Los trabajadores tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Justificación:

Presentación en el plazo de tres días del parte médico o fotocopia del Libro de Familia.

M) Permiso de 4 semanas adicionales por parto o adopción:

Cuatro semanas adicionales a disfrutar una vez agotado el permiso por maternidad y adopción y a continuación del mismo.

Condiciones:

- Este permiso solo podrá disfrutarse por el padre cuando la madre trabaje.

- En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

Justificación:

Certificación de la Administración o Empresa del otro progenitor en el que se acredite que éste no ha solicitado dicho permiso.

N) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:

Dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

Condiciones:

- El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

- Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

- Los trabajadores tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Justificación:

Resolución judicial mediante la que se constituya la adopción o acogimiento, o en este último caso decisión administrativa correspondiente.

O) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo:

Duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Condiciones:

- Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto o adopción.

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

- Los trabajadores tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Justificación:

Fotocopia del Libro de Familia o de la resolución de la adopción o acogimiento.

P) Permiso por razón de violencia de género:

a) Por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud.

b) Derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, mediante la aplicación de horario flexible.

Condiciones:

Ambas modalidades son compatibles entre sí.

Justificación:

Informe de los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Q) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras.

a) En el supuesto de cáncer.

El permiso, en el caso de cáncer, se otorgará tanto para el periodo de hospitalización como para el tratamiento continuado.

b) En el supuesto de enfermedad grave.

El permiso, en el caso de "enfermedad grave", sólo se otorgará para el periodo de hospitalización.

En todo caso, el permiso se extinguirá porque desaparezca la causa que generó su concesión, o cuando el menor alcance la edad de 18 años.

Condiciones:

- El trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, trabajen.

- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración

y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

- Para poder percibir las retribuciones íntegras es necesario que el otro progenitor, adoptante o acogedor no disfrute de este permiso. En caso contrario, si el otro progenitor cobra las retribuciones íntegras por este mismo permiso (siempre que sea el mismo sujeto y hecho causante) sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

- Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Justificación:

Es necesario acreditar:

- La relación paterno-filial o el acogimiento permanente o preadoptivo.

- La minoría de edad del hijo o acogido.

- Que el menor precisa un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.

Además de estos requisitos que se exigen con carácter general, en cada caso será necesario presentar informe médico que acredite la existencia de cáncer o el carácter de "enfermedad grave" y el hecho de que el menor precisa un cuidado directo, continuo y permanente de su progenitor.

R) Reducción de jornada por interés particular:

Jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

Condiciones:

- Deber resultar compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo.

- Ha de tratarse de personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28.

- No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que preste servicios en régimen de especial dedicación, salvo que se autorice el previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión, en su caso, del complemento de productividad que se percibiera por aquel régimen.

- Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Justificación:

No es necesario acreditar ninguna circunstancia especial, siendo suficiente la mera solicitud del empleado.

S) Asuntos particulares sin retribución:

Hasta tres meses cada dos años, sin retribución.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 20. Principio general

Las retribuciones y demás condiciones del presente Convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otra norma, pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cuál fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando, por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente Convenio Colectivo y sin que puedan establecerse otras, cualquiera que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose los recibos de salarios conforme a las mismas.

Artículo 21. Salario base

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la presta-

ción profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso, computables como de trabajo.

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo acordado en el presente Convenio Colectivo.

No tendrán consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 22. Abono del salario

- El abono se realizará mensualmente.
- Las percepciones se abonarán por transferencia a la entidad bancaria designada por el trabajador.
- A todo trabajador se le facilitará un documento que reflejará los importes correspondientes al periodo de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 23. Complementos salariales

Se consideran complementos salariales aquéllos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización de trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular los más usuales serían de condiciones medioambientales, de nocturnidad, de turnicidad, de domingos y festivos, de vencimiento periódico superior al mes, de cantidad y calidad en el trabajo, de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo.

Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

Artículo 24. Salario o incremento económico

Para el año 2016 será de aplicación la tabla salarial siguiente:

Tabla salarial base para el año 2016
Grupos profesionales

SALARIO BASE			
Grupo prof.	Subgrupo	Categoría antigua	Salario base
GP-1	A	Peón	12.901,39 €
	B	Peón Especialista	13.033,94 €
GP-2	A	Oficiales 3ª	13.382,21 €
		Oficiales de 2ª	
	B	Auxiliar Administrativo	13.738,03 €
		Lector	
GP-3	A	Oficiales de 1ª	14.045,47 €
		Analista	
GP-4	A	Capataz	16.033,08 €
		Jefe de Sección	
GP-5	A	Técnico Grado Medio	17.745,84 €
		Jefe de Servicio	18.615,24 €

Para el año 2017 las retribuciones salariales, con excepción de las guardias que no experimentarán incremento en tanto no se igualen o superen por las fijadas por la administración local, se incrementará en un 4% por encima del incremento experimentado por los salarios en la administración local.

Para el año 2018, las retribuciones salariales, con excepción de las guardias que no experimentarán incremento en tanto no se igualen o superen por las fijadas por la administración local, se incrementará en un 2% por encima del incremento experimentado por los salarios en la administración local.

El año 2019 es el año de la equiparación plena, por lo que las retribuciones salariales, con excepción de las guardias, cuyo importe se igualará al fijado por la administración local, tan sólo se incrementarán en los casos en que no se haya alcanzado el salario del puesto espejo existente en la RPT del Excmo. Ayuntamiento, igualándose en tal caso a la misma. En aquellos casos en que el importe salarial fijado para un puesto en la empresa fuese superior al del puesto espejo de la RPT, una vez revisado, la diferencia quedará recogida como plus absorbible y compensable para ejercicios siguientes, de forma que los salarios de los puestos de trabajo que se encuentren en esta situación no experimentarán nuevos incrementos en tanto no sean superados por los salarios asignados a los puestos espejo de la RPT del Excmo. Ayuntamiento, en cuyo caso se incrementarán hasta igualarlos.

Artículo 25. Antigüedad

A todos los efectos, únicamente se retribuirá al personal la antigüedad computada desde el año de constitución de la sociedad Aguas de Lucena, S.L. (febrero de 2007), independientemente de la fecha de incorporación de los trabajadores fijos previamente a su constitución.

La antigüedad se abonará por trienios vencidos, fijándose el importe de cada trienio, según la categoría o grupo funcional, con base a la cuantía aplicada en la administración local. Para el 2016, las cuantías aplicadas son las siguientes:

- Paga mensual: establece las cuantías devengadas por trienio, según categoría laboral, en cada paga ordinaria.

Grupo/Subgrupo Administración	Grupo/Subgrupo Empresa	Trienios € (12 mensualidades)
A1	GP-5	511,80
A2	GP-4	417,24
B	GP-4	366,24
C1	GP-3 y GP-2C	315,72
C2	GP-2A y GP-2B	214,80
E o Agrupaciones Profesionales	GP-1A y GP-1B	161,64

- Pagas Extraordinarias: establece la cuantía abonable por trienio en cada paga extra.

Grupo/Subgrupo	Grupo/Subgrupo Empresa	Trienios € (4 pagas extras)
A1	GP-5	13,155
A2	GP-4	12,675
B	GP-4	13,19
C1	GP-3 y GP-2C	11,365
C2	GP-2A y GP-2B	8,865
E o Agrupaciones Profesionales	GP-1A y GP-1B	6,735

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este Convenio percibirá anualmente cuatro Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base vigente en cada momento, más antigüedad correspondiente a pagas extraordinarias señalada en el punto anterior, que serán abonadas por la empresa en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 27. Dietas

Si por cualquier circunstancia, la prolongación de jornada alcanzase el horario de comida e impidiese el desplazamiento de

los trabajadores a su domicilio, la Empresa vendrá obligada a abonar al personal la cantidad de 10 € en concepto de dieta para cubrir los gastos correspondientes a comidas, previa autorización de los mismos.

Artículo 28. Complemento de puesto

Se establece un complemento de puesto como aquél vinculado a las condiciones del puesto de trabajo al que está adscrito y que no ha sido valorado al determinar el salario base.

A los únicos efectos informativos, este complemento engloba los siguientes conceptos antiguos: Plus de Lecturas, Plus de Convenio, Plus de Transporte, Retribución Aguas, Quebranto de Moneda, Plus de Relevo, Nocturnidad, Medioambiental (Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad), Plus de Turnicidad y Plus de Festivos.

Para el año 2016 el complemento de puesto adopta las siguientes cuantías:

COMPLEMENTO DE PUESTO						
Grupo prof.	Sub-grupo	Categoría antigua	Abastecimiento	Saneamiento	Depuración	Administración
GP-2	A	Oficiales 3ª	2.908,34	3.667,84	6.335,10	3.649,94
		Oficiales de 2ª	2.908,34	3.667,84	6.335,10	3.649,94
GP-2	B	Lector				5.319,14
		Oficiales de 1ª	2.908,34	3.667,84	3.667,84	2.908,34
GP-3	A	Analista			3.667,84	
		Capataz	2.908,34		A definir	
GP-5	A	Jefe de Servicio				1.630,17

Para los años 2017, 2018 y 2019 experimentarán el mismo incremento que el salario base.

Artículo 29. Complemento Personal

Se considera Complemento Personal aquél de carácter personal u otro no vinculado exclusivamente a las condiciones personales del trabajador, ligado a la realización de trabajo en cantidad o calidad, así como a la responsabilidad exigida y que no haya sido valorado al determinar el salario base.

A los únicos efectos informativos, se incluyen en este complemento la participación en beneficios y otras cuantías asignadas con carácter personal al trabajador.

Para el año 2016 el complemento personal adopta la suma de las siguientes cuantías:

a) Una cuantía equivalente a la paga de beneficios calculada como el 15% de doce mensualidades de salario base mensual más la antigüedad, lo que representa anualmente el 15% de la doce dieciseisava parte del salario base señalado en la tabla salarial para el año 2016, que figura en el artículo 24 del presente Convenio, más la antigüedad.

b) Una cuantía cierta, reconocida y aplicada para los siguientes puestos y categorías:

Antiguas Categorías	Grupo	Subgrupo	Cuantía (€)
Jefe de Servicio	5	A	9.960,60
Jefe de Sección Admin.	3	A	3.824,16
Capataz en Funciones	3	A	5.416,20
Oficial de 1ª Administrativo	2	C	2.524,20
Oficial de 1ª Electromecánico	2	C	3.824,16

Para el año 2017, 2018 y 2019 experimentará el mismo incremento porcentual que haya experimentado el salario base.

Artículo 30. Plus de guardia por localización y trabajos

Los trabajadores designados por la empresa percibirán 318,68

euros brutos por semana para el año 2016 y subsiguientes en concepto de Plus de Guardia, quedando congelado hasta que las cuantías previstas por tal concepto en el Ayuntamiento las igualen o superen, momento en que experimentarán los mismos incrementos por estar localizados, atender anomalías que se puedan presentar en la red y trabajos de control y mantenimiento, todo ello de acuerdo con las condiciones establecidas en el Anexo 1. No obstante, conforme lo establecido en el artículo 24, una vez alcanzada la equiparación salarial plena entre Ayuntamiento y Empresa, la cuantía fijada para las guardias será la establecida para el Ayuntamiento, independientemente del valor que tuviese con anterioridad.

Artículo 31. Plus de disponibilidad por localización

Los trabajadores designados por la empresa percibirán 208 euros brutos por semana para el año 2017 y subsiguientes, en concepto de Plus de disponibilidad, mediante el cual deberán estar localizables y disponibles en caso de que se le requiera por la empresa, como consecuencia de ser insuficientes los medios humanos que están de guardia y/o los recursos materiales necesarios para atender las necesidades urgentes del servicio, fuera del horario habitual.

Capítulo V Mejoras sociales

Artículo 32. Ayuda escolar para enseñanza reglada

Se establece una ayuda escolar para hijos de empleados cuyas bases y cuantías anuales para cada curso escolar, serán las siguientes:

- Infantil de 0 a 3 años (Guardería): 400 euros.
- Infantil de 3 a 6 años: 50 euros.
- Primaria: 60 euros.
- ESO: 70 euros.
- Bachillerato o Ciclos Formativos: 400 euros.
- Universitario: 1.000 euros.

Las cantidades indicadas son euros brutos al año.

Las cuantías máximas aplicadas para cada trabajador quedarán supeditadas a la consignación presupuestaria, así como al resultado del ejercicio.

Requisitos:

1º. Pertenecer a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o al menos un año de antigüedad ininterrumpida.

2º. No tendrán derecho a la concesión de beca, quienes hayan percibido, en el curso de que se trate, alguna otra beca o ayuda por estudios de cualquier otro Organismo Público, exceptuándose de este supuesto las matrículas gratuitas, así como las bonificaciones por familia numerosa.

3º. No se concederá beca a los trabajadores o descendientes con derecho que repitan curso, salvo en los casos de formación universitaria.

4º. Se tendrán en cuenta los estudios básicos para la formación personal, no los complementarios o de ampliación de conocimientos, se impartan o no en Organismos Oficiales.

5º. Se tomarán como base, los ingresos brutos a excepción de las actividades comerciales o agrarias, que lo serán por los netos.

6º. Se considerará incremento de la unidad familiar, los hijos nacidos dentro del año de inicio del curso escolar de que se trate, aunque no figuren en la declaración de la renta aportada (que será la del año anterior).

7º. En el caso de matrícula en asignaturas sueltas, se prorrateará el equivalente al número de las mismas, respecto del total que componga el curso de que se trate.

8º. Será imprescindible aportar justificación documental de la matriculación del curso para el que se solicita la ayuda.

9º. La edad de los beneficiarios oscilará entre los 0 y los veinticinco años de edad.

10º. La ayuda se recibirá en un único pago.

11º. El plazo de presentación de solicitudes será los meses de septiembre y octubre, debiéndose acompañar la solicitud con la documentación requerida en el impreso correspondiente.

Artículo 33. Ayuda familiar

Se establece una ayuda social en concepto de ayuda familiar por los conceptos y cuantías establecidos en la siguiente tabla:

AYUDA FAMILIAR POR	Cuantía 2016 (€/mes)
CONYUGE	6,01
CONYUGE DISMINUIDO (>33%)	45,08
HIJO	4,51
HIJO DE FAMILIA NUMEROSA	5,63
HIJO DISMINUIDO (>33%)	43,58
HIJO DISMINUIDO (>33%) DE FAMILIA NUMEROSA	44,70

Tendrán la consideración de cónyuge las personas resultantes de una unión matrimonial o de pareja de hecho. Así mismo, tendrán derecho a percibir esta ayuda los/as viudos/as con hijos a su cargo con derecho a bonificación.

Tendrán la consideración de hijos con derecho a bonificación los menores de 18 años o mayores de 18 y menores de 30 que carezcan de empleo.

Las ayudas deberán ser solicitadas por los trabajadores y acreditadas documentalente. Así mismo, los trabajadores estarán obligados a comunicar a la empresa cualquier variación en la situación familiar que repercuta en la percepción de esta Ayuda.

Esta Ayuda se abonará por mensualidades vencidas, con efectos a partir de la fecha de su solicitud.

Artículo 34. Premio de natalidad y nupcialidad

Se establece un premio de Natalidad en la cuantía de 180,81 euros brutos por cada hijo reconocido legalmente.

Igualmente, se establece otro premio de Nupcialidad consistente en el abono de 180,81 euros brutos.

Ambos premios se otorgan por las empresas a sus trabajadores independientemente de las cantidades que estos perciban a cargo de la Seguridad Social y cualquier otro seguro.

Dichos premios tendrán carácter transitorio hasta que se inicie el proceso de equiparación, momento a partir del cual dejarán de abonarse, salvo que se estableciesen para la Administración Local, en cuyo caso se aplicarían aquellos que tuviesen reconocidos.

Artículo 35. Seguro colectivo

Se establece un único seguro por enfermedad profesional y de accidente de 24 horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte, por la cantidad de 36.060,73 euros brutos, cuyo coste será soportado íntegramente por la empresa.

Artículo 36. Bolsa de vacaciones

En el periodo de vacaciones, los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán además de las retribuciones correspondientes, la cantidad de 185,90 euros brutos, en concepto de bolsa de vacaciones, que se abonará repartida en dos veces en los meses de junio y diciembre. Dicha cantidad se igualará a la que aplique el Excmo. Ayuntamiento de Lucena, cuando se alcance la equiparación salarial para cada trabajador.

Artículo 37. Ayudas para gastos de sepelio

En caso de muerte de un empleado, cónyuge, hijos, o familiares a su cargo que constituyan unidad familiar, la empresa abonará a los familiares del mismo el importe de 1.021,72 € en concep-

to de ayuda para gastos de sepelio, debiendo acompañar a la solicitud, el correspondiente certificado de defunción y acreditación de dichas circunstancias.

Las cuantías máximas aplicadas para cada trabajador quedarán supeditadas a la consignación presupuestaria, así como al resultado del ejercicio.

Artículo 38. Anticipo reintegrable

Las cuantías máximas aplicadas para cada trabajador quedarán supeditadas a la consignación presupuestaria, así como al resultado del ejercicio.

1. Se podrá conceder hasta un máximo de 1.502,53 €, como anticipo de haberes al personal, a reintegrar en un máximo de 18 mensualidades.

No se concederá un anticipo mientras exista otro en vigor.

La concesión de anticipos estará condicionada a la acreditación documental de las necesidades que lo motivan.

2. Se concederán anticipos para adquisición, construcción, reforma y mejora de vivienda, liberación de hipoteca o préstamo hipotecario o personal, conforme a las normas establecidas en el Acuerdo Marco del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, por importe de 3.005,06 €, a reintegrar en un máximo de 7 años.

Artículo 39. Premios por años de vinculación

Se entiende por premios por años de vinculación, aquéllos que priman la vinculación a la empresa mediante abono de una cantidad a tanto alzado.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, los empleados afectados por el mismo que cumplan 25 años de servicio, percibirán en concepto de premio, el equivalente a 2.000,54 €, en una mensualidad, incrementándose dicho importe al alza, según el I.P.C. anual.

El trabajador deberá efectuar la solicitud correspondiente antes del 1 de septiembre del año anterior a que concurra dicha circunstancia, a efectos presupuestarios, debiendo hacer constar en la misma la forma de su percepción (en un pago único o fraccionado).

Las cuantías máximas aplicadas para cada trabajador quedarán supeditadas a la consignación presupuestaria, así como al resultado del ejercicio.

Artículo 40. Complemento de prestación por enfermedad y accidente

En caso de enfermedad común o accidente, laboral o no, y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantizará, desde el primer día de la baja, el 100% de la base reguladora de cotización, conforme a la legislación de Seguridad Social aplicable en cada momento.

Artículo 41. Jubilación anticipada

Todos los trabajadores que decidan voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada, percibirán las siguientes cantidades:

- Cinco años antes de la edad de jubilación fijada por la empresa: 30.000,00 €.
- Cuatro años antes de la edad de jubilación fijada por el Excmo. Ayto. de Lucena: 24.000 €.
- Tres años antes de la edad de jubilación fijada por la empresa: 18.000 €.
- Dos años antes de la edad de jubilación fijada por la empresa: 12.000 €.
- Un año antes de la edad de jubilación fijada por la empresa: 6.000 €.

El trabajador deberá efectuar la solicitud correspondiente antes del 1 de septiembre del año anterior a dicha jubilación anticipada, a efectos presupuestarios, debiendo hacer constar en la misma la

forma de su percepción (en un pago único o fraccionado).

Las cuantías máximas aplicadas para cada trabajador quedarán supeditadas a la consignación presupuestaria, así como al resultado del ejercicio.

Artículo 42. Ayuda médico-farmacéutica

Las cuantías máximas aplicadas para cada trabajador serán iguales a las establecidas por el Excmo. Ayuntamiento de Luceña, en cada momento. Asimismo, quedarán supeditadas a la consignación presupuestaria y al resultado del ejercicio.

Salvo indicación expresa recogida en los apartados siguientes, no se concederán ayudas de esta naturaleza en aquellos casos en que, sobre las mismas, existan concedidas ayudas, subvenciones o exenciones totales o parciales, de cualquier naturaleza y por cualquier entidad pública o privada.

Los trabajadores que tengan derecho a esta mejora podrán solicitar la ayuda correspondiente conforme a los baremos que se exponen en la tabla del Anexo II, teniendo en cuenta que las cantidades señaladas tendrán la consideración de máximas.

En la aplicación práctica, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Caso de que el peticionario solicite la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas.

b) Caso de solicitar gafas de cerca, de lejos y bifocales, se concederán o bien gafas de cerca y lejos, o bien las bifocales.

c) La graduación de la vista podrá verificarse indistintamente por facultativo de la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

d) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc., deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado. Las radiografías que no sean cubiertas por la asistencia sanitaria, se deberán especificar y cuantificar separadamente de la factura, y se abonará el 50 % de las mismas.

e) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos: Nombre de quien la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número del N.I.F. o C.I.F. del facultativo que las extiende y sello o firma.

f) Las ayudas para plantillas, corsés y zapatos ortopédicos, se concederán cuando no sean cubiertos por la asistencia sanitaria.

g) El personal contratado temporal, tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida igual o superior a un año.

h) En procesos de tratamiento crónico, debidamente acreditados mediante informe médico, la empresa abonará al trabajador la diferencia del valor de los medicamentos no asumida por la Seguridad Social, totalizando el 100% del coste de dicho tratamiento.

i) En los casos de prótesis quirúrgicas fijas y ortopédicas permanentes procederán las ayudas, siempre que su prescripción no lo sea como consecuencia de accidente de trabajo, en cuyo caso serán proporcionados gratuitamente por la Mutua Patronal.

Se abonarán asimismo, ayudas para aquellas prestaciones no cubiertas por la asistencia sanitaria, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis. El importe de dichas ayudas ascenderá al 100 % de la factura.

El reparto y abono de tales facturas se realizará en el mes de noviembre de cada ejercicio, quedando la cuantía global asignada, vinculada a los resultados del ejercicio.

Capítulo VI

Salud laboral

Artículo 43. Salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de

Riesgos Laborales, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

Artículo 44. Reconocimientos médicos

Todos los trabajadores, con independencia de su grupo profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a un reconocimiento médico. Los reconocimientos médicos estarán a lo dispuesto en la normativa que los desarrollan, así como a los protocolos de vigilancia sanitaria de salud: Amianto, ruido, vibraciones, etc.

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento al año como mínimo a sus trabajadores.

Artículo 45. Prendas de trabajo

Todos los trabajadores de la empresa, excepción hecha del personal de dirección y administración, serán dotados de ropa de trabajo adecuada, efectuándose la renovación de la misma mediante reposición, previa entrega de la ropa repuesta. A tales efectos, a los trabajadores nuevos que se incorporen a la empresa se les dotará de dos juegos de ropa completos y botas de trabajo adecuadas, cuya renovación se realizará por el sistema de reposición.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Artículo 46. Garantías sindicales

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías, tal y como se establece en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente 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 el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

c) Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 47. Horas sindicales

Se reconoce a cada representante de los trabajadores, según el artículo 68, del Estatuto de los Trabajadores, disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación de 20 horas mensuales, respetando la escala establecida en el citado artículo en función del número de trabajadores.

La utilización del crédito mensual de horas sindicales habrá de ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo imprevistos.

Artículo 48. Derecho de reunión

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por los delegados de personal, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse

en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajar en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de la reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. La empresa facilitará el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
- b) Si no hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo para las reuniones informativas sobre el Convenio Colectivo.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 49. Cuota sindical

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá el escrito a la Dirección de la Empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en al que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 50. Faltas y sanciones de los trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 51. Clasificación de las faltas

Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 52. Faltas leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de

las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "grave" o "muy grave".

7. No comunicar las situaciones personales que pueden afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social a la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

10. La simple inobservancia de las normas, leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas no supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como el descuido en el uso o utilización adecuada de los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que existiese riesgo leve o moderado, o bien se produjese un incidente/accidente leve y sin consecuencias, se considerará como "grave".

Artículo 53. Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2. No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta "muy grave".

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio implicase quebranto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada "muy grave".

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como "muy grave".

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, así como lo señalado en el párrafo octavo del artículo 50, si causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como "muy grave".

11. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada Centro de trabajo.

12. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 50.

13. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".

14. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a

terceros. De estimarse el perjuicio causado como muy grave, la tipificación de la falta tendrá la misma consideración.

15. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

16. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 50 produjera escándalo notorio.

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

Artículo 54. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

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

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 50 y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 51.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 51 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como "muy grave".

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

22. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas por la LPRL o las determinadas por la empresa en de-

sarrollo y aplicación de ésta cuando del mismo, pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del plan de prevención y riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

23. La utilización por parte de cualquier trabajador de su posición en la empresa y el conocimiento de información privilegiada, para ejercer una actividad de competencia desleal con los profesionales de fontanería u otros profesionales del sector privado.

Artículo 55. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador

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

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la Empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al Representante de su Centro de trabajo.

El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la Empresa lo que en su defensa estime oportuno.

Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la Empresa dará cuentas a los Representantes de los Trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 56. Graduación de las sanciones

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad de las circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, degradación de categoría o despido.

Artículo 57. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves al mes, para las faltas graves a los seis meses, y para las faltas muy graves al año, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, al año de haberse cometido.

Cuando, en su caso, de la oportuna instrucción judicial dimanare responsabilidad civil y/o penal por actos, acciones u omisiones dicha prescripción operará a partir de la fehaciente comunicación del auto mediante el cual adquiera firmeza el procedimiento.

Artículo 58. Acumulación de faltas

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

- Faltas leves: 3 meses

- Faltas graves: 6 meses

- Faltas muy graves: 1 año

Capítulo IX

Subrogación empresarial

Artículo 59. Cláusula de subrogación

En las empresas o Entidades públicas afectadas por el presente Convenio, cuando la actividad en un Centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicatario de dicha

explotación otra Empresa o Entidad Pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquélla adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Serán requisito necesario para tal absorción y subrogación que los trabajadores del Centro o Centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la Empresa adjudicatario o Entidad Pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, salariales y extrasalariales, laboral sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial.

Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y, en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Capítulo X

Disposición final

El presente Convenio lo firman los miembros de la mesa negociadora que a continuación se relacionan:

Por Aguas de Lucena, S.L.: D. José Cantizani Bujalance, en su calidad de representante legal de la Empresa.

Por parte de los trabajadores: D^a. Bárbara Carrillo Pérez.

Asesor de la Empresa: Francisco de Paula Huertas González

Este Convenio se presentará ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en Córdoba para su tramitación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

En Lucena, a 5 de diciembre de 2016.

En representación de la Empresa: D. José Cantizani Bujalance.
En representación de los Trabajadores: D^a. Bárbara Carrillo Pérez.
Asesor por la parte Empresarial: D. Francisco de Paula Huertas González

ANEXO I

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD Y GUARDIA

Primero. La empresa, dadas sus actividades de suministro de agua y conservación y mantenimiento del drenaje urbano, como servicios públicos municipales que se deben prestar de forma ininterrumpida, precisa atender anomalías que se puedan producir en las redes e instalaciones, realizando los trabajos de control y mantenimiento del servicio, disponiendo para ello del personal de guardia fuera de los horarios normales de trabajo, prolongando su jornada tanto en días laborables como festivos.

Segundo. Ambas partes están de acuerdo en que las circunstancias que motivan esta disponibilidad del personal en la Empresa, son consecuencia esencialmente de asegurar el suministro de agua potable, limpieza de lectores, imbornales y otros elementos cuando éstos produzcan o puedan producir daños importantes en

instalaciones privadas o públicas, trabajos de obra civil causados por averías en vías importantes de tráfico rodado o ubicaciones singulares, reparación de averías de red y equipos de bombeo, vigilancia y control de instalaciones, canalización de Zambra y/o similares, demandas extraordinarias, causas de fuerza mayor.

Tercero. Asimismo trabajador y Empresa, reconocen que dichos trabajos, por sus especiales características no pueden encomendarse, sino al trabajador que lo viene haciendo en la jornada ordinaria y constituye su cometido habitual.

Cuarto. Para cubrir las necesidades indicadas, cuya regulación es objeto de este documento, el trabajador, dado el carácter del servicio público de las actividades de la Empresa, se compromete a realizar, si fuera necesario, trabajos fuera de su jornada laboral o nocturnos.

Quinto. Se entenderá por servicio de guardia la localización y trabajos realizados que el trabajador vendrá obligado a realizar fuera de su jornada habitual, siempre y cuando se den las circunstancias anteriormente descritas en el artículo segundo y así lo determinen su superior jerárquico.

Sexto. La duración del servicio de guardia será de 7 días naturales, recibiendo el trabajador en contraprestación por este servicio de guardia la cantidad en euros estipulada en el artículo 30 de este Convenio.

Séptimo. La cantidad pactada figurará en los recibos de salarios bajo el concepto "Plus de Guardia" y cotizará a la Seguridad Social bajo la misma normativa que los demás conceptos salariales correspondientes a la jornada normal de trabajo.

Octavo. Como consecuencia del abono del Servicio de Guardia, el trabajador no percibirá horas extraordinarias por darse por compensado suficientemente por la disponibilidad pactada tanto en días laborables como festivos.

Noveno. En caso de incumplimiento por parte del trabajador o cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno, por mejora y eficiencia organizativa, dejará de percibirse este Complemento. Asimismo se dejará de percibir este Complemento cuando el trabajador se encuentre en Baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o cualquier otra causa de suspensión legal de contrato. También se dejará de abonar en el supuesto de que ésta fuese expresamente prohibida por cualquier normativa legal o convencional.

Décimo. La planificación anual de guardias se fijará en el mes de enero, modificándose ésta cuando se produzca la baja por Incapacidad Temporal o cualquier otra causa de suspensión legal del contrato, o cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno por mejora y eficiencia organizativa.

Undécimo. A la firma del presente Convenio el equipo de Guardia estará formado por dos trabajadores que realizarán los Servicios de Abastecimiento y Saneamiento, pudiendo ser apoyados, en caso de que se le requiera por razones de urgencia, sobrecarga de trabajo, seguridad o cuando la dirección así lo establezca, por el trabajador en situación de disponibilidad.

Duodécimo. En ausencia de contacto con los mandos y en caso de acumulación de trabajos de guardia, será decisión de los trabajadores el priorizar los trabajos pendientes en función de su complejidad y gravedad, así como requerir la incorporación del personal en situación de disponibilidad, cuando así lo requieran las circunstancias.

Decimotercero. Los trabajadores del equipo de guardia atenderán, de forma conjunta, los avisos para los servicios que le sean requeridos, atendiendo a razones de seguridad.

Decimocuarto. El presente Anexo tiene la duración de este Convenio finalizando el próximo 31 de diciembre de 2019, prorrogando

gándose por año natural, si ninguna de las partes lo denuncia con 15 días de antelación.

ANEXO II**AYUDA MÉDICO-FARMACÉUTICA (CUANTÍAS MÁXIMAS)**

Concepto	Importe	Porcentaje	Clase			
Dentadura completa	342,91 €		Dentarias	Reposición cristal gafas (bifocal)	38,11 €	Oculares
Dentadura parcial	171,46 €		Dentarias	Reposición cristal gafas (progres.)	76,20 €	Oculares
Empaste	22,86 €		Dentarias	Lentes intraoculares (cada una)	380,99 €	Oculares
Reconstrucción	38,11 €		Dentarias	Calzado ortopédico	45,72 €	Ortopedia
Endodoncia	91,44 €		Dentarias	Plantillas ortopédicas (un par)	22,86 €	Oculares
Corona o pieza fija	114,29 €		Dentarias	Audífonos	342,91 €	Oculares
Pieza no fija o puente	38,11 €		Dentarias	Aparatos de fonación	266,72 €	Oculares
Implante Osteointegrado	76,20 €		Dentarias	Otros artículos ortopédicos (corsés, fajas, rodilleras, espaldilleras, collarines, etc.)	100%	Oculares
Ortodoncia (tratamiento)	762,59 €		Dentarias	Vehículo inválido	100%	Oculares
Limpieza dental (una al año)		100%	Dentarias	Prótesis quirúrgicas fijas	100%	Oculares
Gafas (cerca o lejos)	41,87 €		Oculares	Prótesis ortopédicas permanentes	100%	Oculares
Gafas bifocales	76,20 €		Oculares	Logopedia y foniatría	50%	Otros
Gafas progresivas	190,50 €		Oculares	Enuresis y encopresis	50%	Otros
Lentillas (cada una)	57,15 €		Oculares	Educación especial	100%	Otros
Reposición cristal gafas (cer./lej.)	19,04 €		Oculares	Podólogo	100%	
				Radiografía	50%	
				Lentillas desechables	100%	
				Ayudas especiales	100%	
				Medicamento por enfermedad	100%	