

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, SA (EMALCSA)

Visto o expediente do convenio colectivo do CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE LA CORUÑA, S.A. (EMALCSA) (código de convenio 15000502011983), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 06.06.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de convenios e Acordos colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de convenios e Acordos colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 11 de xuño de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE LA CORUÑA, S.A. PARA LOS AÑOS 2011, 2012 y 2013

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito de aplicación personal, funcional y temporal.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo los miembros de comité de empresa como representación de los trabajadores, y de otra parte, la dirección de la empresa como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales del personal de la Empresa Municipal Aguas de La Coruña, S.A., en todos sus centros de trabajo bajo los principios de igualdad y no-discriminación de ningún tipo para el personal sujeto al mismo.

Las normas de este convenio afectan a todo el personal que presta sus servicios en la actualidad, a sus clases pasivas y al que durante su vigencia ingrese en la empresa, excepto al director general y al personal que esté vinculado a la empresa por la situación legal de alta dirección.

Se extiende por la provincia de La Coruña, donde la empresa realiza sus actividades de embalse, depuración, transporte, almacenamiento y distribución de agua potable.

El presente convenio, salvo en aquellas materias o conceptos que expresamente se señalan, será de aplicación a partir del 1 de enero de 2011, y su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2013. Se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, la vigencia del presente convenio una vez denunciado el mismo y concluida la duración pactada, se extenderá en todo su contenido normativo y obligacional durante dos años, mientras no sea sustituido por otro convenio colectivo del mismo ámbito de aplicación.

Artículo 2.-Denuncia del convenio.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la autoridad laboral de conformidad con lo dispuesto en el art. 89 del E.T. La denuncia deberá efectuarse dentro de los 3 meses anteriores a la expiración de la vigencia. En el plazo máximo de un mes partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado, sus efectos estarán en vigor, de forma provisional, durante el período de tiempo necesario, con aplicación de las normativas provisorias de régimen económico que se acuerden por las partes y de posterior inclusión en el nuevo convenio colectivo que se pacte.

Artículo 3.-Normativa de revisión del presente convenio colectivo.

Será causa suficiente para que ambas representaciones puedan pedir la revisión de este convenio, el hecho de que disposiciones legales, reglamentarias u oficiales modificasen las actuales condiciones económicas, o que se pacte, legisle o promulguen disposiciones a nivel territorial, de ámbito superior al de este convenio colectivo, y que superen sus condiciones económicas y sociales.

Las tablas salariales que regirán desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 serán las que figuran en el anexo I, lo que supone un 0% de incremento sobre la que estaba en vigor a 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4.-Absorción de remuneraciones y condiciones más beneficiosas.

El régimen económico pactado en el presente convenio y valorado en su cómputo anual, absorberá todo aumento de salario o percepciones, directa o indirectamente salariales, que puedan establecerse durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 5.-comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del convenio.

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. La de informar y asesorar a la dirección, comité de empresa y a los trabajadores/as, sobre la aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio y sobre cualquier otra incidencia que pudiera producirse sobre sus cláusulas, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.
3. Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley.

Las funciones y actividades de la comisión paritaria no impedirán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones vigentes en cada momento, tanto administrativas como contenciosas.

En caso de duda, la comisión podrá realizar las consultas que estime oportunas.

La comisión se compondrá de tres miembros nombrados por la dirección y el mismo número de representantes nombrados por parte del comité de empresa. La dirección designará a uno de sus miembros como presidente de la comisión y el comité de empresa a uno de los suyos como secretario de la comisión paritaria.

Al menos dos de los representantes por parte de la dirección habrán sido miembros de la comisión negociadora del convenio.

Los vocales representantes de los trabajadores en dicha comisión y sus suplentes, deberán ser designados entre los miembros del comité de empresa que intervinieron, con voz y voto, en las deliberaciones del presente convenio. Los representantes de los trabajadores en esta comisión paritaria, cesarán cuando dejen de ser miembros del comité de empresa y serán sustituidos por aquellos otros que designe el comité.

La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

En todo caso, la reunión de dicha comisión deberá celebrarse dentro de los 7 días naturales siguientes a la convocatoria de la misma. El tiempo invertido en las reuniones de la comisión mixta paritaria correrá a cargo de la empresa, no pudiendo descontarse del crédito horario que los miembros de aquella disponen en su calidad de representantes, y considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

En cada reunión de la comisión se levantará acta, el mismo día de la reunión, salvo que por la complejidad del asunto a tratar deba emitirse informe en cuyo caso, se elaborará dentro de los 7 días siguientes a la celebración de la reunión.

En todo caso se remitirá copia tanto de las actas como de los informes que la comisión emita al comité de empresa y a la dirección empresarial.

Los acuerdos de dicha comisión paritaria se tomarán por mayoría. Si no se alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto.

4. Resolución de conflictos e inaplicación del convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan someterse y aceptar una mediación ante el AGA a los efectos de tratar de alcanzar un acuerdo. De no alcanzarse el mismo en el plazo de dos meses a contar desde la primera comparecencia ante el mediador, ambas partes se obligan a someter la cuestión a la decisión imparcial de un árbitro que deberá resolver por el criterio de equidad y subsidiariamente conforme a Derecho.

En el supuesto de finalización sin acuerdo del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para emitir un informe. En caso de discrepancia se solventará conforme al procedimiento anteriormente descrito.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6.-Competencia.

La organización del trabajo, respetando las normas y orientaciones de este convenio y de la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 7.-Mejoras en las condiciones de trabajo y del servicio.

El consejo de administración, dirección y el personal, hacen expresa declaración de intenciones de tender a la mejora de las condiciones de trabajo y a la optimización del servicio público prestado.

La mecanización, el progreso técnico y nuevos sistemas de racionalización del trabajo que se implanten en el futuro, deberán dejar a salvo, en cualquier circunstancia, los valores humanos y los derechos adquiridos en cuanto a puestos de trabajo por el personal, procurando que dichos adelantos mejoren directa o indirectamente, tanto la situación de la empresa, como la de su personal, adaptando a dicho personal a la nueva situación para que no se produzca, en ningún caso,

paro tecnológico por los/las trabajadores/as. Cuando la implantación de los nuevos sistemas tenga como consecuencia la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados de un determinado sector, la dirección informará y oír al comité de empresa antes de su entrada en vigor.

Artículo 8.-Organización jerárquica del trabajo.

Los mandos, en el área de su cometido, actuarán con la autoridad y responsabilidad precisas para conseguir un auténtico progreso técnico y mejorar la producción.

Las iniciativas del personal, relativas a sus cometidos, serán sometidas al jefe inmediato y llevadas a la práctica si éste lo estima conveniente, de acuerdo con sus instrucciones, sin perjuicio de que en caso de emergencia, puedan adoptar las medidas que estimen necesarias y realizar los trabajos que consideren de urgencia, dando cuenta inmediata a sus jefes.

Artículo 9.-Colaboración con la empresa.

La totalidad del personal debe entrega y actitud digna de la máxima confianza por parte de la empresa. Esto estará encaminado a obtener la máxima eficacia en el trabajo, junto con una leal colaboración en la buena marcha del mismo, lo que ha de redundar en su propio beneficio.

Todas aquellas iniciativas encaminadas a un mejor desarrollo de los trabajos y mejor planificación de los encomendados a una unidad de trabajo, serán transmitidas por el superior inmediato, para que la dirección decida sobre su puesta en práctica. Si estas iniciativas repercuten notablemente en la simplificación del trabajo a realizar o tienen otras consecuencias favorables para EMALCSA, se pondrán en conocimiento de la dirección, que determinará si son merecedoras de ser premiadas y en qué cuantía y forma.

Artículo 10.-Disposiciones generales para todo el personal.

Se establecen las siguientes:

a) Ante cualquier duda o dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el productor deberá solicitar las correspondientes aclaraciones de su superior inmediato, al que comunicará también cualquier obstáculo para realizar su misión o las faltas que observe en el material, instrumentos, útiles, herramientas y máquinas. En los casos de urgencia, el personal adoptará las medidas que considere necesarias, dando cuenta posteriormente a su superior inmediato.

b) Queda prohibido utilizar fuera del trabajo, máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles, estén o no asignados al trabajador/a, sin expresa autorización por escrito e individualizada de la dirección de área correspondiente.

c) El personal tiene la obligación de conocer y cumplir el presente convenio colectivo.

d) Cuando al efectuar un trabajo se ocasionen daños directa o indirectamente a personas o cosas, el personal que esté al frente del mismo lo comunicará de forma detallada a su responsable inmediato, quien emitirá el parte correspondiente.

e) El personal tiene obligación de no utilizar ni divulgar información, ni datos propiedad de la empresa, sin autorización previa de la dirección de la misma.

f) Queda prohibido a todo el personal, durante el horario establecido, dedicarse a trabajos, ocupaciones o negocios por cuenta propia o ajena, así como utilizar los bienes de la empresa para sus propios fines.

g) El personal no podrá, fuera de su jornada laboral, efectuar trabajos que puedan ser concurrentes con las actividades de la empresa.

Artículo 11.-Identificación del personal.

La empresa facilitará a todos los empleados, una tarjeta de identificación que obligatoriamente llevarán consigo y mostrarán siempre que sean requeridos para ello dentro de su jornada laboral.

Artículo 12.-Participación del personal.

El comité de empresa, como órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores de la empresa, tiene como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la misma.

Sin perjuicio de las facultades, competencias y atribuciones que el ordenamiento jurídico le otorga ostentará la participación en la forma en que se especifica, en las siguientes materias:

1.-Contratación de personal. Finiquitos.

Los contratos de trabajo serán conocidos y visados por el comité de empresa, así como el documento que dé por resuelta la relación laboral. El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de uno de sus representantes en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma.

2.-Negociación colectiva.

a) Durante todo el trámite de negociación del convenio podrá solicitarse el examen de los libros de contabilidad de la empresa, teniendo que dar vista de los mismos a la comisión negociadora.

b) La comisión negociadora podrá ser asistida por los asesores que considere oportunos, previa comunicación.

c) En el supuesto de acuerdo de convenio se publicara el texto íntegro del mismo en los tablones de anuncios, entregándose en papel o archivo, asimismo, a cada trabajador/a, un ejemplar con todo el contenido del mismo.

3.-Sistemas de trabajo.

Cualquier modificación de la organización del trabajo será informada al comité de empresa, quien podrá dotarse de los asesores que estime necesarios para emitir un informe que será llevado al consejo de administración por el representante en el mismo de los trabajadores.

4.-Seguridad y salud.

La vigilancia de las condiciones de seguridad y salud, así como la tramitación de los expedientes de toxicidad, penosidad y peligrosidad, será competencia del comité de seguridad y salud, pudiéndose por parte del mismo; suspender la prestación de trabajo de los trabajadores/as afectados/as por riesgo de accidente mediante comunicación a la dirección de la empresa y a la autoridad laboral, ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL para los casos de riesgo grave e inminente.

El número de componentes del comité de seguridad y salud se determinará conjuntamente entre el comité de empresa y la dirección, teniendo en cuenta que el mismo pueda realizar la función de prevención y la de evitar accidentes laborales. Dichos componentes serán elegidos directamente por el comité de empresa según la distribución que se haya acordado. Dispondrán de un modo similar a los miembros del comité de empresa, de un tiempo de diez horas mensuales retribuidas a salario real, con la finalidad de atender debidamente su misión. Las funciones y atribuciones del citado comité, serán las siguientes:

a) Promover en los centros de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas para la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar del personal.

c) Ser informados por la dirección de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras de los respectivos centros de trabajo en materia de seguridad y salud, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones y adiciones pertinentes al plan de seguridad.

d) El comité de seguridad y salud podrá proponer la paralización preventiva de una obra o de un trabajo en el supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner, de inmediato, en conocimiento de la dirección y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda. Ello sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL para los casos de riesgo grave e inminente.

La empresa facilitará a los miembros del comité de seguridad y salud la asistencia, a tiempo retribuido, a los cursos de formación y capacitación que impartan los organismos oficiales, necesarios para el más idóneo desarrollo de su misión. También facilitará a los miembros del comité de seguridad y salud, en idénticas condiciones a las descritas, su asistencia a cursos organizados por las centrales sindicales u otras entidades no oficiales.

e) La empresa, como medida preventiva, establece una revisión médica para todo el personal activo con cargo a la misma, revisión que tendrá lugar, como mínimo, cada dos años, incidiendo especialmente en aquellos aspectos preventivos, derivados de su propia actividad laboral en la empresa.

f) Cuantas otras funciones y competencias se atribuyan legal o reglamentariamente a los miembros del comité de seguridad y salud.

5.-Promoción y formación profesional.

El comité de empresa participará en lo concerniente a la cobertura de plazas, ya sean de nuevo ingreso, por régimen de ascenso o por provisión interna del modo que se determinará en cada caso.

La dirección de la empresa establecerá, en lo posible, cursos de formación para adecuar los conocimientos del personal, teniéndose en cuenta como mérito el haber superado estos cursos.

El personal tendrá derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

El ejercicio de estos derechos se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

6.–Movilidad del personal.

La dirección de la empresa, como responsable de la organización del trabajo, podrá asignar a cada trabajador/a, dentro del grupo profesional que le corresponda, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador el puesto de trabajo que considere oportuno para el mejor desarrollo de la misión que tiene encomendada.

El comité de empresa vigilará el estricto cumplimiento de la normativa que sigue en materia de movilidad del personal, que podrá tener su origen en una de las causas que se señalan:

a) Petición del trabajador/a.–Cuando un trabajador/a desee cambiar de puesto de trabajo, lo solicitará por escrito a la jefatura de sección, departamento o dirección de área, quien lo pondrá en conocimiento de la dirección general, informando razonadamente de las causas por las que avala o rechaza la petición, para su toma en consideración si procede, cuando se cubran las vacantes que se produzcan.

b) Por mutuo acuerdo.–Cuando a propuesta de una dirección de área o jefatura de departamento, y por necesidades de la empresa, la dirección proponga a un trabajador/a el cambio del puesto de trabajo, signifique o no cambio de Centro, y éste preste su consentimiento y se considerará que el traslado se produce por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, dándose cuenta de dicho acuerdo al comité de empresa para su conocimiento.

c) Por necesidades técnicas, organizativas o productivas de la empresa.–La dirección asignará a cada trabajador/a, dentro del grupo profesional que le corresponda de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, en cualquier momento, el puesto de trabajo que considere oportuno para el mejor desarrollo de la misión que tiene encomendada.

Si como consecuencia de lo anterior, un/a trabajador/a se ve forzosamente obligado a cambiar de centro de trabajo, la dirección deberá ponerlo en conocimiento del comité de empresa que emitirá un informe razonado y no vinculante en un plazo máximo de quince días.

d) Por disminución de la capacidad física del trabajador/a.–Cuando éste tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, enfermedad común o desgaste físico natural como consecuencia de los años de servicio, el/la trabajador/a seguirá percibiendo la retribución de su grupo profesional a la vez que se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo de este convenio referente al personal con capacidad disminuida.

Se consideran centros de trabajo a efectos de este artículo los siguientes: depuradora de Cañás, depuradora de La Telva (con adscripción del embalse de Cecebre), La Grela (con adscripción de los depósitos de Eirís, Vigía, Monte Alto, Ventorrillo y Pena Moa), planta de Bens, oficinas de Carral y las oficinas centrales. El personal de vigilancia quedará adscrito a la Depuradora más cercana.

De todos los traslados de personal, aunque sea por mutuo acuerdo, se dará cuenta por escrito, para su conocimiento, al comité de empresa.

La empresa, en cualquiera de los casos, se ve en la obligación de respetar, como mínimo, todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el/la trabajador/a, en el sentido de respetar el principio de condición más beneficiosa.

7.–Gestión de la empresa.

A solicitud del comité de empresa, ésta debe informar sobre la situación económica de la misma, programa de producción, inversiones, facturación, etc.

Artículo 13.–Asamblea. Garantía de los representantes de los trabajadores. Garantía de los miembros de las organizaciones sindicales.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, en horas de trabajo, hasta un máximo anual de tres asambleas y doce horas. Dichas asambleas serán de todo el personal de la empresa o de un centro de trabajo o sector determinado y serán convocadas por el comité de empresa, ya por iniciativa propia o porque así lo exijan un treinta por ciento del personal. Se comunicará a la dirección con una antelación mínima de setenta y dos horas a la fecha de celebración de las mismas, pudiendo determinar ésta los trabajadores que deberán permanecer en sus puestos para el mantenimiento del servicio normal.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará de acuerdo con los salarios reales. En lo que se refiere a las asambleas no retribuidas, se seguirán celebrando fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en la empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a un crédito de 30 horas mensuales de su trabajo, cada uno de ellos, retribuidas a salario real, para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, notificando por escrito de su utilización a su jefe respectivo con 48 horas de antelación, siempre que no se trate de un asunto de urgencia, que entonces, servirá con la justificación inmediata de su naturaleza.

Los desplazamientos de los representantes serán en un solo vehículo particular de los trabajadores y correrá a cargo de la empresa siempre que sea por reuniones del comité o a instancias de la dirección.

Siempre que las garantías y acuerdos en materia sindical recogidos en este convenio sean superiores a los que marcan las ordenanzas, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales, prevalecerá lo pactado en este convenio.

Quedan reconocidas las secciones sindicales de la empresa. Los delegados de estas Secciones Sindicales, dispondrán, siempre que el trabajo lo permita y habiendo notificando por escrito con cuarenta y ocho horas de antelación a su jefe respectivo, de diez horas mensuales retribuidas a salario real para el ejercicio de la actividad sindical. En cualquier caso, y para tener derecho a las citadas horas retribuidas, los delegados sindicales y sus secciones sindicales respectivas, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Tratarse de centrales sindicales legalizadas, con un mínimo de un diez por ciento de afiliados en la empresa.

b) Serán funciones de las secciones sindicales, la afiliación, reunión, propaganda y participación de los dirigentes en reuniones o asambleas dentro de la empresa, convocadas por los trabajadores o afiliados a la sección sindical correspondiente, siempre que la mayor parte de ellos lo estime oportuno.

Las secciones sindicales de la empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliados del diez por ciento de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados, siempre que la prestación del trabajo lo permita, un máximo de tres días anuales no retribuidos para asistir a cursos de formación sindical, congresos de su sindicato y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá comunicación previa por escrito de su central sindical con setenta y dos horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y, una semana, si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Este derecho sólo podrá ser utilizado simultáneamente por una sección sindical y por la mitad como máximo de sus afiliados.

Los miembros de los comités de empresa y los delegados sindicales de la empresa, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con el conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para la publicación de notas de carácter laboral o sindical.

b) Que les sean facilitados locales de reunión.

c) Que con carácter previo a cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la empresa, se notificará tal medida con setenta y dos horas de antelación:

1.º.-En el caso de miembros del comité de empresa, al propio comité de empresa.

2.º.-En el caso de delegados de Secciones Sindicales, al sindicato al que pertenezcan.

Los delegados de Secciones Sindicales y miembros del comité de empresa, tendrán derecho, siempre que la prestación del trabajo lo permita, hasta un máximo de veinte días completos de libre disposición y en tres ocasiones en total como máximo a lo largo del año natural para la asistencia a cursos de formación, seminarios o actividades sindicales propias de la representación que ostentan, siendo este periodo no retribuido. Nunca podrán coincidir en el ejercicio de los derechos anteriormente mencionados más de un veinte por ciento de los delegados sindicales o miembros del comité de empresa.

Artículo 14.-Trabajos de superior grupo profesional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuara de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

Se considerará que un/a trabajador/a realiza funciones superiores a las de su grupo profesional, cuando ocupa un puesto de trabajo vacante en el que desarrolla una labor que corresponde a un nivel superior a su grupo profesional, según la clasificación del artículo 20 de este convenio.

La movilidad funcional para la realización de funciones superiores a las de su grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes legales de los trabajadores.

La declaración de esta situación, puede ser establecida a petición del trabajador/a o por iniciativa de la dirección.

Esta situación tendrá un límite temporal de seis meses como máximo durante un año, al cabo de los cuales, si se confirmase la vacante, se estará en todo para su provisión en lo que establece el articulado de este convenio.

En cualquier caso, mientras desempeñe funciones de superior grupo profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho, durante todo el tiempo de duración de esta situación, a la diferencia retributiva que le corresponda.

Artículo 15.-Trabajos de inferior grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores a las de su grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes legales de los trabajadores. En todo caso esta situación tendrá un límite temporal de tres meses como máximo.

Su designación será rotativa, comenzando por los de menor grupo profesional y de menor antigüedad en la misma. El/la trabajador/a seguirá percibiendo el salario que por su grupo profesional le corresponda.

Artículo 16.-Dirección de la empresa.

La jefatura de todos los servicios de la empresa, corresponde al director general, según los Estatutos de la Sociedad, pudiendo delegar temporalmente en empleados de la misma alguna de sus funciones, previa autorización del presidente del consejo de administración.

Artículo 17.-Clasificación del Personal.

El personal de la "Empresa Municipal Aguas de La Coruña, S.A." al que le afecta el presente convenio colectivo, se clasifica, según el carácter de su vinculación, en:

- I. Personal de plantilla fijo
- II. Personal en prácticas
- III. Personal eventual
- IV. Personal interino
- V. Personal en formación

I.-El personal de plantilla fijo, es el que presta sus servicios en la empresa en actividades de carácter permanente.

II.-Personal en prácticas. Es el personal que estando en posesión de una titulación académica, profesional o laboral reconocida, realiza para la empresa un trabajo retribuido que le permite a su vez aplicar y perfeccionar sus conocimientos, facilitándole una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

La contratación de este personal, según establece el Estatuto de los Trabajadores, se realizará siempre mediante contrato escrito, en el que se recogerán todas las disposiciones y condiciones que la legislación vigente establezca para este tipo de contratación.

III.-El personal eventual es el que se contrata para realizar una misión concreta, por un tiempo de duración determinado y que no pueda o no sea aconsejable realizar con personal de plantilla. Estos contratos se formalizarán por escrito.

La consideración de trabajos de esta condición será la siguiente:

- a) Cuando se contrate a personal para la realización de obra o servicio determinado, que por necesitar unos conocimientos o titulación, no se pueda llevar a cabo con el personal de plantilla existente en cada momento.
- b) Los trabajos de carácter temporal que, además de los normales, se presenten en cualquier centro de trabajo.
- c) Los trabajos de puesta en marcha de nuevos elementos de producción hasta su entrada en servicio y en los de temporada cuyo régimen normal no exceda de tres meses cada año.

No tendrán carácter de eventuales aquellos trabajos llamados extraordinarios que para su atención requieran renovación o celebración de contratos que, en su conjunto, representen una continuidad de trabajo superior a dos años, en un periodo de cinco.

No podrán, en ninguna circunstancia, encomendarse a trabajadores contratados como eventuales, trabajos distintos de los señalados anteriormente y que correspondan a esta condición laboral.

IV.-El personal interino es el contratado específicamente para sustituir a determinado personal fijo durante su ausencia, permiso, vacaciones, accidente, incapacidad temporal, enfermedad o cualquier otra causa que determine reserva de puesto de trabajo. Deberá formalizarse el oportuno contrato de trabajo, haciendo constar las causas de la situación y el nombre de aquel a quien sustituya, así como las clases de trabajo.

El personal interino cesará automáticamente en el momento de incorporarse al trabajo el trabajador/a ausente, motivo de la sustitución. Si por el contrario, éste no se reincorpora, la dirección rescindiré el contrato del trabajador/a interino que le suplía en ese momento.

Tanto el personal eventual como el interino, tendrán derecho a las percepciones salariales y complementos que se determinen en su contrato.

V.-Personal en formación. Es el personal contratado de acuerdo con la legislación en vigor sobre este tema en cada momento y que está obligado a simultanear la prestación de un trabajo remunerado y recibir la formación, acorde con las características y misiones que EMALCSA tiene encomendadas, formación que deberá ser necesariamente proporcionada por la empresa, bien directamente o mediante convenios con centros autorizados de Formación Profesional o del Instituto Nacional de Empleo.

En cualquier caso y en orden a la especial situación laboral general, la empresa atenderá preferentemente, dentro de sus posibilidades, a la promoción de empleo.

Artículo 18.-Clasificación funcional y factores de encuadramiento.

Clasificación funcional

El personal que preste su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo será clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, 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/as trabajadores/as. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

En el anexo V del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

Factores de encuadramiento

El encuadramiento del personal incluido 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.

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

Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y el grado de dificultad exigido para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

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, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Mando: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

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.

Artículo 19.º.-Función y definición de las áreas y grupos profesionales.

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

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá por Grupo Profesional la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

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.

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

1. Área técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior. Está integrada por el personal que desempeña funciones fundamentalmente técnicas.

2. Área administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O. Está integrada por el personal que desempeña funciones fundamentalmente administrativas.

3. Área auxiliar de oficina: incluye funciones, tareas y cometidos consistentes en dar apoyo a la gestión técnico-administrativa de la empresa. Está integrada por el personal que desempeña funciones de lectura, cobranza, ordenanza, control de almacenes o cualquier otra cuya misión sea la de auxiliar al personal que lleva la gestión técnico-administrativa de la empresa y al resto de la plantilla de la empresa.

4. Área operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio. Está integrada por el personal que desempeña funciones fundamentalmente prácticas o manuales, así como recogida y preparación de muestras.

El criterio de adscripción del personal a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas. Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

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

Grupo profesional 1

Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad:

Nivel B: se incluye al personal que lleva a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un elevadísimo grado de dependencia o supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluye al personal que lleva a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un elevadísimo grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico o/y atención y que no necesitan de formación específica, salvo la de un período de adaptación.

Formación: acreditación de los años cursados en educación secundaria obligatoria o nivel de formación equivalente a educación primaria o certificado de escolaridad.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de peón.

Nivel A: se incluye al personal que lleva a cabo tareas que, aun cuando requieren esfuerzo físico o atención y se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y/o sistemática, sin perjuicio de que puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: titulación equivalente a ciclos formativos de grado medio (o Formación Profesional de primer grado)

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de peón especialista y operador de planta.

Grupo profesional 2

Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: se incluye al personal que lleva a cabo tareas de cierta autonomía, que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, bajo supervisión, que pueden exigir conocimientos profesionales y aptitudes prácticas

pudiendo ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión.

Formación: titulación equivalente a ciclos formativos de grado medio (o Formación Profesional de primer grado).

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de oficial 3.ª operario.

Nivel A: se incluye al personal que lleva a cabo tareas de cierta autonomía, que exigen habitualmente alguna iniciativa, y que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas y que requieren cierto grado de dependencia y supervisión.

Formación: titulación equivalente a ciclos formativos de grado medio (o Formación Profesional de primer grado) o ciclos formativos de grado superior (o Formación Profesional de segundo grado).

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de laborante, oficial 2.ª operario, auxiliar administrativo, lector-cobrador, almacenero y ordenanza.

Grupo profesional 3

Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles: en función de su grado iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel C: se incluye al personal que lleva a cabo tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

Formación: titulación equivalente a ciclos formativos de grado medio (o Formación Profesional de primer grado) o ciclos formativos de grado superior (o Formación Profesional de segundo grado).

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de técnico de segunda, oficial 2.ª administrativo, programador informático de segunda, conserje, oficial 1.ª operario.

Nivel B: se incluye al personal que lleva a cabo funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren conocimientos específicos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: titulación equivalente a ciclos formativos de grado medio (o Formación Profesional de primer grado) o ciclos formativos de grado superior (o Formación Profesional de segundo grado), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de gestor lectura-cobranza, sub-capataz, inspector de instalaciones.

Nivel A: se incluye al personal que lleva a cabo funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren conocimientos específicos así como de iniciativa, con supervisión directa sobre el trabajo realizado por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: titulación equivalente a ciclos formativos de grado medio (o Formación Profesional de primer grado) o ciclos formativos de grado superior (o Formación Profesional de segundo grado), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de técnico de primera, delineante, oficial 1.ª administrativo, programador informático de primera, inspector lectura-cobranza, encargado, capataz y montador.

Grupo profesional 4

Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: se incluye al personal que lleva a cabo funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

Formación: titulación equivalente a ciclos formativos de grado medio (o Formación Profesional de primer grado) o ciclos formativos de grado superior (o Formación Profesional de segundo grado), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de subjefe de servicio, delineante proyectista, subjefe de negociado, analista informático, encargado general de lectura-cobranza, encargado general de almacén.

Nivel A: se incluye al personal que lleva a cabo funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

Formación: titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de titulado de grado medio.

Grupo profesional 5

Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: se incluye al personal que lleva a cabo funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

Formación: titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de titulado superior, jefe de negociado o jefe de servicio.

Nivel A: 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, y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.

Formación: titulación equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de jefe de servicio titulado y jefe de Negociado titulado.

Grupo profesional 6

Criterios generales: el presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles, en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel C: funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de jefe de Dpto. técnico y jefe de Grupo.

Nivel B: se incluye al personal que en el desempeño de su puesto de trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. También al personal que puede comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Formación: titulación equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de jefe de departamento técnico titulado superior, jefe departamento administrativo titulado superior.

Nivel A: Se incluye al personal que tenga encomendada la jefatura del total de los servicios técnicos o administrativos de la empresa, con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Todo ello con la máxima responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Formación: titulación equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este grupo y nivel, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de director técnico y director administrativo.

Artículo 20.-Definición y clasificación de los puestos de trabajo.

Se denomina puesto de trabajo a la adscripción que se hace de cada empleado de acuerdo con el organigrama de la empresa y mediante el cual quedan fijados y delimitados sus obligaciones y derechos.

La definición de puestos de trabajo y la designación de quién debe ocuparlos se realizará por el director general, dando cuenta de las relativas a los tres primeros niveles al consejo de administración.

La relación de puestos de trabajo que desempeñan funciones de especial confianza es:

1. secretario/a del presidente del consejo de administración.
2. secretario/a de dirección.

Se considera dirección de la empresa al director general y al director general adjunto.

Los puestos de trabajo se clasificarán atendiendo a los siguientes niveles:

Nivel I. directores.

Nivel II. Responsables de función principal.

Nivel III. Responsables de función secundaria.

Nivel IV. Encargado de sección.

Nivel V. jefes de equipo.

Nivel VI. Resto del personal.

Cada puesto de trabajo dependerá de otro de nivel superior, aunque no necesariamente del inmediato.

– Directores.

Son aquellos empleados de plantilla que ocupan puestos de trabajo creados potestativamente por el consejo de administración de la empresa, a propuesta del director general. Su misión abarcará una gran amplitud y sus facultades se determinarán en cada caso.

– Responsable de función principal.

Son empleados que tienen encomendada la responsabilidad del correcto funcionamiento y desarrollo de un área de actividad de la empresa de gran amplitud y trascendencia, de acuerdo con el organigrama aprobado por el consejo de administración. Estas actividades dependerán directamente del director general.

– Responsables de Función Secundaria.

Son empleados que tienen encomendadas con total responsabilidad misiones en áreas de menor amplitud, incluidas o no, en una función principal. Su dependencia directa será fijada por el director general en el correspondiente informe de Estructura a aprobar por el consejo de administración.

– Encargado de sección.

Es el empleado que, además de participar en la ejecución de las misiones que correspondan a un sector diferenciado dentro de una función determinada, se responsabiliza de coordinar las que realiza el resto del personal adscrito a dichas misiones.

– Jefe de equipo.

Es el empleado que, además de realizar las misiones que corresponden a unidades de trabajo que no admiten fraccionamiento, por ser sencillas y generalmente de un solo tipo, coordinan las que realiza el resto del personal del equipo, responsabilizándose de las mismas.

En cualquiera de los niveles de mando podrá coexistir, cuando las circunstancias lo aconsejen, varias subjefaturas que, normalmente, podrán ser desempeñadas por uno de los jefes de las unidades dependientes de la correspondiente jefatura.

También podrán ser encargados de sección o equipo, los que estando incluidos en unidades de trabajo adscritas directamente a puestos de niveles superiores, además de realizar las misiones que les correspondan, coordinen las que realiza el resto del personal de la sección o equipo.

Se clasifican en el nivel VI todos los puestos de trabajo que no estén incluidos en alguno de los niveles anteriormente citados.

El consejo de administración, a propuesta del director general, podrá asignar, a efectos exclusivamente retributivos, un nivel al personal que, sin mando, desempeñe funciones que por su importancia lo hagan aconsejable.

Artículo 21.-Grupo profesional por puesto de trabajo.

Para poder ser nombrado responsable de un puesto de trabajo de nivel I, será preciso pertenecer a las áreas funcionales técnica o administrativa, con grupo profesional 6A.

En el caso de los puestos de trabajo de nivel II y III, será preciso pertenecer a las áreas funcionales técnica o administrativa, con grupo profesional 6B, 6C, 5A, 5B O 4A.

Para los puestos de nivel IV será preciso pertenecer a las áreas funcionales técnica, administrativa o auxiliar de oficina con grupo profesional 4B o al área funcional de operarios con grupo profesional 3A.

Por último, para ocupar puestos de nivel V se deberá pertenecer al área funcional de auxiliar de oficina con grupo profesional 3A, 3B, 3C o 2A o al área funcional de operarios con grupo profesional 3B o 3C.

El grupo profesional de los puestos de especial confianza será el que designe la dirección.

Artículo 22.-Valoración diferenciada de puestos de trabajo.

Ante la imposibilidad de que todos los puestos de trabajo, pertenecientes a un mismo nivel sean equivalentes, bien por la titulación que legalmente haya que poseer para realizar las misiones encomendadas a los mismos, bien por la responsabilidad que de él pueda derivarse, o por su contenido, incomodidad o mayor dedicación, la dirección podrá adoptar criterios de valoración diferenciada al establecer los complementos a percibir mientras se ocupan dichos puestos, complementos que se definirán en el artículo 34.

Artículo 23.-Escalafón.

La empresa expondrá anualmente en sus centros de trabajo, antes del 1 de marzo, el escalafón de su personal. Se entiende por escalafón, la relación de todo el personal de la empresa con indicación del nombre, grupo profesional, fecha de antigüedad en la empresa y en el correspondiente grupo profesional.

Antes del 1 de abril el personal podrá formular las observaciones que estime oportunas en relación con su situación en el escalafón publicado e interponer recurso de reposición ante la dirección de la empresa. Asimismo el interesado podrá solicitar dictamen de la comisión paritaria, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 10 días.

La dirección de la empresa resolverá dicho recurso en el plazo de 20 días a partir de la fecha de entrada en el Registro de la empresa. Si en este plazo no fuese emitida la resolución, se considerara aceptada a favor del trabajador/a la petición o reclamación formulada en los términos que éste hubiese alegado.

Una vez confeccionado en firme el escalafón, se mantendrá a disposición de los trabajadores de cada centro de trabajo y se entregaran ejemplares del mismo al comité de empresa y delegados de las secciones sindicales.

CAPÍTULO III.-PLANTILLA, VACANTES, ASCENSOS E INGRESOS DEL PERSONAL**Artículo 24.-Plantilla.**

La empresa publicará anualmente en el tablón de anuncios, previo informe al comité de empresa, la plantilla de personal con especificación de las plazas cubiertas, las que están a extinguir y las que se consideran vacantes, determinando las que podrán ser objeto de contratos de formación y prácticas.

Cuando se produzcan vacantes se constituirá una comisión de seis miembros, designada al efecto, formada por tres miembros designados por la dirección, y tres miembros designados por y entre los miembros del comité, que analizará y propondrá al director general un calendario de provisión de las posibles vacantes que se produzcan en cada momento, en caso de que ésta no haya sido solicitada por los directores de área.

También estudiará esta comisión el caso de los puestos a extinguir, informando de sus decisiones al consejo de administración a través de un representante de los trabajadores en el momento de la aprobación por este Organismo de dicha supresión.

Artículo 25.-Naturaleza y provisión de vacantes.

La selección y contratación de personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se realizará siempre bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Se entenderá por puesto de trabajo vacante aquel que, encontrándose incluido en el organigrama y plantilla aprobada por el consejo de administración de la empresa, se encuentre sin titular y la dirección acuerde su provisión. A estos efectos las vacantes pueden ser:

– Temporales.

– Definitivas

1. Vacantes temporales.

Son vacantes temporales aquellas que se refieren al puesto de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar temporalmente otro puesto o se encuentra en suspensión por licencia, enfermedad prolongada o causas de análoga naturaleza que le confiera derecho a volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

2. Vacantes definitivas.

Son vacantes definitivas aquellas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar con carácter permanente otro puesto de trabajo o ha cesado en la empresa.

También tendrán esta consideración las correspondientes a aquellos nuevos puestos de trabajo que por la modificación de la plantilla u otras causas, la dirección establezca con carácter permanente.

3. Provisión de vacantes temporales.

Las vacantes temporales se cubrirán en cualquier caso por decisión exclusiva de la dirección de la empresa, a propuesta del director de área al que pertenezca la vacante.

En este caso se procurará que, si es posible, las vacantes se cubran con personal de la propia empresa. En caso contrario, se proveerán con personal ajeno a la misma, mediante la firma de un contrato eventual. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

La elección se hará mediante examen entre los aspirantes.

Para el cumplimiento de este artículo se queda a expensas de lo legislado en cada momento, y la empresa podrá acogerse a los beneficios que en cada caso pudiesen establecerse en las ordenanzas laborales o normativas oficiales vigentes.

De estas decisiones, la dirección informará y oír al comité de empresa.

4. Provisión de vacantes definitivas.

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirán provisionalmente cuando a juicio de la dirección, de lo que se informará y oír al comité de empresa, no sea conveniente esperar a la realización de todos los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo. Esta provisionalidad no podrá exceder de seis meses ininterrumpidos.

La dirección estudiará, con asesoramiento médico si fuese necesario, si por sus características la plaza vacante que se pretende cubrir, es apta para ser ocupada por personas que tengan disminuidas sus facultades físicas, en cuyo caso se les dará preferencia.

4.1. Provisión con personal de la empresa.

Las vacantes definitivas se cubrirán, siempre que sea posible y se cumplan todos los requisitos que se establezcan en la definición del puesto de trabajo vacante, con personal de la empresa.

Las vacantes correspondientes a los niveles I y II, directores y responsables de función principal, se cubrirán directamente por el consejo de administración a propuesta del director general.

Los correspondientes al nivel III, responsables de función secundaria, se cubrirán directamente por el director general, que dará cuenta de los nombramientos al consejo de administración y comité de empresa.

Para cubrir el resto de las vacantes, se tendrá en cuenta lo que determina el Artículo 12 en cuanto a movilidad del personal, ya sea por mutuo acuerdo, por capacidad disminuida o por necesidades organizativas de la empresa.

En el caso de que la movilidad del personal para cubrir una vacante signifique ascenso de grupo profesional, el director general solicitará al comité de empresa informe a emitir en el plazo de quince días sobre dicha modificación, en el que se tendrán en cuenta las razones de tipo profesional o de cualquier otro tipo, que puedan concurrir en el caso. Recibido este informe, el director general resolverá, dando cuenta de la resolución al comité de empresa.

En todos los casos y con independencia de lo anterior, el director general podrá convocar, para cubrir cualquier tipo de vacante, el correspondiente concurso-oposición.

4.2. Provisión con personal ajeno a la empresa.

Cuando las vacantes definitivas no puedan cubrirse con personal de la empresa, se convocará el correspondiente concurso-oposición, en el que se establecerá si la vacante puede ser objeto, para su provisión, de contratos para la formación o en prácticas.

Las vacantes de los niveles I, II y III podrán ser cubiertas directamente por el consejo de administración, según lo que determine en cada caso la legislación vigente, respetando siempre los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Las vacantes de puestos de trabajo que impliquen funciones de especial confianza se cubrirán mediante el sistema de libre designación por la empresa, entre su personal o contratando personal de nuevo ingreso.

De las anteriores decisiones será informado el comité de empresa.

Artículo 26.-Ascensos de grupo profesional dentro del área funcional correspondiente.

Los ascensos a grupo superior, se podrán realizar según el siguiente sistema:

1.-Ascensos automáticos

En los grupos y áreas funcionales que más adelante se indican, se ascenderá automáticamente sin ocupar plaza de las aprobadas en plantilla, a los ocho años de ingreso en el mencionado grupo, según el siguiente orden:

a) área funcional técnica:

GP3C a GP3A

b) área funcional administrativa:

GP2A a GP3C

GP3C a GP3A

GP3C a GP3A

c) área funcional operaria:

GP1B a GP1A

GP1A a GP2B

GP2B a GP2A

GP2A a GP3C



www.cigservicios.org

Igualmente, a los ocho años de ingreso, se pasará a cobrar el sueldo del nivel salarial inmediatamente superior, según el cuadro de retribuciones del personal, sin ascenso al grupo que esa nueva retribución significa en las áreas y grupos siguientes:

a) Área funcional técnica: GP3A

b) Área funcional administrativa: GP3A

c) Área funcional auxiliar de oficina: GP2A

d) Área funcional operaria: GP3C

Cuando un/a trabajador/a cambie de área funcional dentro de la plantilla, sin aumento de su nivel retributivo, se le considerará el tiempo que llevaba en su antiguo puesto de trabajo a los efectos de este artículo.

2.-Libre designación.

Los ascensos de grupo profesional para los que no existe ascenso automático, se realizarán por libre designación de la dirección entre el personal de la empresa cumpliendo los requisitos de titulación, o en su caso, los conocimientos adquiridos durante su permanencia en la empresa.

En el caso de personal operario, será requisito indispensable que el propuesto lleve, al menos, cuatro años en la empresa.

En el caso de que en opinión de un director de área se den en un/a trabajador/a circunstancias que justifiquen su ascenso de grupo profesional, sean éstas de orden profesional o de cualquier otro tipo, éste puede proponer el ascenso del trabajador/a al grupo profesional que se crea conveniente. En este caso la dirección resolverá en un plazo máximo de un mes, una vez que haya recabado un informe razonado y no vinculante del caso en cuestión, de la comisión paritaria.

Artículo 27.-Concursos.

Las normas que se dictan a continuación, regularán los concursos que se convoquen para la provisión de vacantes de carácter fijo, ya sea con personal de plantilla o con personal ajeno a la misma.

1. Concurso para la dotación de vacantes con personal de plantilla.

Para cubrir las vacantes por medio de concurso, se convocará éste con 30 días mínimo de antelación a las pruebas y podrán participar en él todos los empleados que tengan al menos dos años de antigüedad en la empresa en el momento de la convocatoria.

Con la convocatoria se nombrará el tribunal que definirá el tipo de pruebas a realizar de acuerdo con las bases de la convocatoria y fijará las fechas de las mismas.

En estos concursos se puntuará la antigüedad en la empresa, otorgándose una puntuación máxima del 15% que se establecerá en las normas reguladoras de los mismos. De igual forma, se podrá puntuar hasta un 5% el hecho de pertenecer al centro de trabajo para el que se establece la vacante. Estas puntuaciones sólo se sumarán a la nota final en caso de superar la prueba propuesta.

En caso de vacantes que puedan ser cubiertas con personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad u otras circunstancias, o por personal amortizable debido al cierre definitivo de su centro de trabajo o variación de las condiciones del mismo, las bases del concurso podrán establecer condiciones de prioridad para el mismo.

2. Concurso para la dotación de vacantes con personal de nuevo ingreso.

Las solicitudes para tomar parte en los concursos, se recibirán en los plazos que se indiquen en las bases.

Las convocatorias para ingreso en cualquier área y grupo profesional determinarán, por otra parte, el plazo de presentación de instancias y fecha de iniciación de las pruebas, las características generales de las mismas, temario, méritos a aportar en la fase de concurso y cuantos requisitos, incluido el de publicidad, determine la legislación vigente.

Los aspirantes a las plazas se someterán a las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas que se establezcan para el concurso, pudiendo no proceder a la adjudicación de las vacantes si éstas no son superadas por ningún concursante, a juicio del tribunal.

Igualmente cuando la actividad de la empresa necesite personal cualificado para determinados puestos de trabajo, se podrán convocar exámenes teórico-prácticos, entre el personal de la empresa para mejora del grupo profesional del personal que los pueda ocupar.

Artículo 28.-Tribunal para la resolución de los concursos.

El tribunal que resolverá los concursos, tanto para el personal de plantilla como de nuevo ingreso, estará formado por:

– El director general o persona por él nombrada, que actuará como presidente.

– Un miembro designado por el consejo de administración.

– Un representante del área a que pertenezca la vacante, clasificado entre los niveles I, II ó III de la misma, nombrado por la dirección.

– Dos representantes de los trabajadores, nombrados por el comité de empresa.

En función de la especialidad de la plaza convocada, el tribunal, a petición de cualquiera de las partes (empresa o trabajadores), podrá solicitar a la dirección de la empresa, que designe una persona ajena a la misma, especializada y cualificada en la materia, para que participe como asesora del tribunal.

Igualmente y por mayoría cualificada de los miembros del tribunal, éste podrá delegar en una empresa especializada la realización de las pruebas y procesos de selección, siempre de acuerdo con las bases y condiciones de la convocatoria.

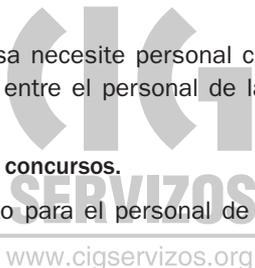
No obstante lo anterior, la propuesta última de resolución del concurso, siempre corresponderá al tribunal, propuesta que se someterá para su cumplimiento al director general.

De los acuerdos del tribunal, así como de todas las incidencias que pudieran haberse producido a lo largo del concurso, se levantará acta de la que se remitirá una copia al comité de empresa para su archivo.

Artículo 29.-Formación y promoción profesional.

1. De conformidad con lo que prevé el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, en las materias de actividad de la empresa, el personal fijo o de plantilla tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento o capacitación profesional.

2. La instrumentación del ejercicio de estos derechos deberá llevarse a cabo con la participación del comité de empresa.



www.cigservizos.org

3. La empresa establecerá, consignando en sus presupuestos anuales, la correspondiente partida económica, que deberá ser estudiada y programada conjuntamente con el comité de empresa y que incluya los programas de formación que sean necesarios, teniendo en cuenta tanto las necesidades futuras de la empresa, como el hecho de otorgar posibilidades reales de formación.

4. La empresa, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, podrá organizar los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria para aquellos que se acojan a la realización de los mismos.

CAPÍTULO IV.-RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 30.-Norma general.

La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente capítulo, quedan referidas a la jornada normal de trabajo. El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada.

Artículo 31.-Salario, definiciones y modalidades.

1. Concepto.

Se entiende por salario las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a trabajos, suspensiones o despidos.

2. Elementos.

Forman el salario los conceptos retributivos que se fijen en este convenio colectivo, así como cualquier otro que se determine expresamente.

3. Estructura.

La estructura de las retribuciones se ajustará a los siguientes conceptos:

- a) Salario base
- b) Complementos generales para todo el personal
 - b.1. Participación en beneficios
 - b.2. Plus de convenio mensual
 - b.3. Gratificación de convenio
- c) Complementos personales
 - c.1. Plus de antigüedad
 - c.2. Incentivo de productividad
- d) Complementos por puesto de trabajo
 - d.1. Plus de turnicidad
 - d.2. Plus de turnos
 - d.3. Plus de disponibilidad
 - d.4. Complemento de destino
 - d.5. Quebranto de moneda
- e) Otros conceptos
 - e.1. Horas extraordinarias

e.2. Bolsa de estudios

f) Otras retribuciones

g.1. Gastos de viaje

4. Tiempo.

El salario se abonará por mensualidades vencidas.

5. Modo de cobro.

El pago de las retribuciones se efectuará mediante talón o transferencia bancaria, salvo que las disposiciones vigentes dispongan otras formas de pago distintas.

6. Recibos.

A todo el personal, al hacerle entrega de las remuneraciones devengadas, se le dará un documento justificante e individual que consignará el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiere, la especificación del salario base correspondiente y, en su caso, los complementos y otras retribuciones específicas unitariamente, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 32.-Salario base.

El salario base será el que figura en el anexo I de este convenio colectivo y será percibido por la totalidad del personal de la empresa en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán cuatro anuales y se devengarán dentro del año natural, su periodicidad será trimestral, y se harán efectivas en las siguientes fechas:

– 20 de marzo.

– 20 de junio.

– 20 de septiembre.

– 20 de diciembre.

Cada paga extraordinaria será la retribución correspondiente a los siguientes conceptos:

– Salario base.

– Plus de antigüedad.

– Participación en beneficios.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá únicamente las pagas extraordinarias calculadas en proporción al tiempo trabajado dentro del año natural.

Artículo 33.-Complementos Generales para todo el personal.

1. Participación en beneficios.

Será percibido por la totalidad del personal y se cobrará en las doce mensualidades y en las cuatro pagas extraordinarias. Su cuantía será igual al quince por ciento del salario base incrementado con el complemento de antigüedad que a cada trabajador/a le corresponda.

2. Plus de convenio mensual

En enero de 2007 se sustituye el antiguo plus de asistencia por un plus de convenio de 152,00 euros mensuales que será percibido por la totalidad del personal en activo en las doce mensualidades. Este plus no computa a efectos del plan de pensiones. Su cuantía para el año 2011 será de 168,74 euros mensuales.

3. Gratificación de convenio

Se establece una gratificación de convenio de 2.309,40 euros brutos anuales para el año 2011, que se devengará dentro del año natural y será percibido por la totalidad del personal en activo, y se dividirá en dos pagos cuya periodicidad será semestral, aunque se harán efectivas en las nóminas de abril y diciembre. Este plus no computa a efectos del plan de pensiones y engloba los antiguos conceptos de gratificación de convenio y bolsa de vacaciones.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 34.-Complementos personales y por puesto de trabajo.

Complementos personales.

1. Plus de antigüedad.



Será percibido por el personal laboral, según su antigüedad en la empresa. Se entenderá por años efectivos, los prestados bajo cualquier régimen de contratación, siempre que haya sido en "Aguas de La Coruña, S. A.", a partir del 1 de enero de 1945.

Se abonará en las doce mensualidades y las cuatro pagas extraordinarias, y su cuantía será de 13,40 euros en el año 2011 por año completo y efectivo trabajado en la empresa siempre y cuando fuese continuado. Esta cantidad se determinará siempre a primeros de enero, con independencia de la fecha de ingreso en la empresa.

2. Incentivo de productividad.

Además de la retribución básica contemplada en el convenio colectivo, se podrán establecer complementos de tipo personal a trabajadores/as por su especial dedicación, incremento de productividad, aportaciones e innovaciones en el trabajo que repercutan en beneficio de la empresa, así como, conocimientos y cualidades que impliquen la mejora del trabajo no contempladas en la definición del puesto, etc.

La cuantía se fijará como un porcentaje del salario base total y se abonará repartido en las doce mensualidades y las cuatro pagas extraordinarias. Este complemento no es consolidable ni pensionable y será propuesto de nuevo cada año, fijándose anualmente en el mes de enero a propuesta de los jefes de Departamento, directores de área o la propia dirección general. Será aprobado por el director general que dará cuenta al consejo de administración.

Complementos por puesto de trabajo.

Estos complementos se percibirán en función del puesto de trabajo que se tenga y por tanto dejarán de percibirse al cesar en él o variar las condiciones que motivaron su adscripción.

1. Plus de turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad fijo que será percibido por el personal que preste su servicio a turnos con el siguiente criterio:

El personal que realice su jornada habitual en turnos cerrados anuales rotativos de mañana, tarde y noche los 365 días del año, percibirá un plus cuya cuantía es equivalente al 17% del salario base mensual y se abonará en las doce mensualidades.

El personal que realice su jornada habitual en turnos cerrados anuales rotativos de mañana y tarde los 365 días del año, percibirá un plus cuya cuantía es equivalente al 15% del salario base mensual y se abonará en las doce mensualidades.

El personal que realice su jornada habitual en turnos cerrados anuales rotativos de mañana y tarde, de lunes a sábado, percibirá un plus cuya cuantía es equivalente al 8% del salario base mensual abonándose igualmente en doce mensualidades.

Este complemento no computa a efectos del plan de pensiones.

2. Plus de turnos.

Se establece un plus de turnos que será percibido por el personal polivalente de las plantas de tratamiento de la Telva y Cañas definido en el anexo II de este convenio. Su cuantía es de 14,19 euros para el año 2011 y se abonará por jornada de turno realmente trabajada.

3. Plus de disponibilidad horaria y funcional.

Se establece en enero de 2007 un plus por disponibilidad horaria y funcional, que será percibido por el personal operario de obras y gestión de red que se determine anualmente, por los responsables de organización del servicio, como necesario para estar a disposición de las necesidades del mismo. Su cuantía es de 72,51 euros y se abonará en las doce mensualidades. Este plus no es consolidable y dejará de percibirse cuando los citados responsables del servicio determinen anualmente que ya no es necesaria esa disponibilidad. A partir del 1 de enero de 2011 su cuantía será de 103,25 euros.

4. Complemento de destino.

Con independencia de la retribución básica que establece el convenio colectivo, se podrá asignar un complemento específico de destino a determinados puestos de trabajo cuando dicha asignación sea necesaria para asegurar que la retribución total de cada puesto de trabajo guarde una relación adecuada con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del mismo.

También, si por razones del servicio, el personal adscrito a algún puesto de trabajo se ve obligado de forma habitual a prolongar la jornada laboral, se podrá establecer este complemento para compensar esta mayor dedicación. Esta compensación será concedida a petición de los correspondientes directores de área y jefes de departamento, después de

comprobar su necesidad. Se modificarán de acuerdo a las funciones descritas en el organigrama de la empresa y su cobro obligará a asumir las especificidades del puesto.

La cantidad a abonar se determina como un porcentaje del salario base total, abonándose repartido en las 12 mensualidades y las cuatro pagas extraordinarias. Este complemento no computa a efectos del plan de pensiones. Del establecimiento y cuantía de estos complementos, aprobados por el director general, se dará cuenta al consejo de administración y se informará al comité de empresa.

Este complemento va unido indisolublemente al puesto de trabajo, por lo que se pierde por parte del trabajador/a al abandonar dicho puesto.

5. Quebranto de moneda.

La empresa no exime de la obligación de reponer las posibles pérdidas de dinero de aquellos empleados cuya actividad implique habitualmente el manejo del mismo. No obstante, a este personal, como compensación de lo anterior, se le abonará la cantidad fija de 37,99 euros mensuales en el año 2011.

Se suspenderá su cobro cuando motivos de cualquier índole, voluntaria o involuntaria, incluida la enfermedad o accidente, impidan el desempeño de sus funciones al perceptor. No obstante, para que esta suspensión tenga lugar la no realización de funciones debe durar por lo menos, treinta días de forma continuada o desaparecer.

El que sustituya al personal que tuviese derecho a la percepción de quebranto de moneda, al menos treinta días, tendrá derecho al cobro de esta retribución en períodos cumplidos y conceptos mensuales, por la cuantía de la percepción del personal que sustituyera.

Suma de complementos.

En ningún caso la suma del complemento de destino y el incentivo de productividad de un trabajador podrá superar el 50% del salario base.

Artículo 35.-Otros conceptos.

1. Prolongación de jornada (horas extraordinarias).

Consecuentemente con la situación actual en materia de empleo, ambas partes manifiestan su propósito de continuar con la reducción del número imprescindible de las horas extraordinarias, por lo que conjuntamente revisarán de forma permanente, los procedimientos de actuación y, por ello, pactan lo que sigue:

a) Tendrán la consideración de extraordinarias todas las horas que se trabajen fuera de la jornada normal de cada trabajador.

b) Podrán realizarse horas extraordinarias cuando las necesidades del servicio lo reclamen. Su número se ajustará a los máximos establecidos por el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a EMALCSA, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono de las horas extraordinarias, atenderá a los siguientes criterios:

1. Se abonará un máximo de 80 horas anuales, según ley.

2. El exceso de horas sobre las 80 referenciadas en el párrafo anterior se canjearán, si las necesidades del servicio lo permiten, con autorización expresa del director general, por horas libres de la jornada habitual de trabajo en la proporción de 1,75, dentro del año actual, de conformidad entre trabajador y empresa, no siendo acumulables al período vacacional y con criterios de equidad entre el personal afectado.

3. Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal que percibe complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo.

4. Se establecerá, de acuerdo con el comité de empresa, un sistema para intensificar el control de las horas extraordinarias que se computarán día a día, relacionando nominalmente al personal que las realicen, el número de éstas y el sistema de abono o canje. Los partes de verificación, se totalizarán mensualmente y se remitirán al comité de empresa para su conocimiento y seguimiento. También tendrá derecho a recibir el comité de empresa relación mensual de horas complementarias y en su caso horas extraordinarias efectuadas por aquel personal que se encuentre prestando sus servicios para la empresa con contrato a tiempo parcial.

5. Para lo que no está expresamente regulado en este artículo, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

2. Bolsa de estudios.

Se establece una bolsa de estudios por curso académico para empleados e hijos de empleados que cursen estudios oficiales en los siguientes niveles:

- a) Guardería, Preescolar Público y Educación Infantil
- b) Enseñanza Primaria Obligatoria (E.P.O.)
- c) Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.)
- d) Formación Profesional, grado medio y superior, Bachillerato y Curso de Acceso a la Universidad.
- e) Universidad, Escuela Técnica, Conservatorio y proyecto fin de carrera.
- f) Estudios homologados por el Ministerio o Consejería de Educación, que tengan validez académica.

Se excluyen los doctorados y los master. Por otro lado no podrán acumularse y, tan solo, se abonará una bolsa por solicitante.

Para los apartados a), d), e) y f) será indispensable la presentación de matriculación o fotocopia compulsada de la liquidación de las tasas de matrícula correspondientes al curso para el que se solicita la bolsa.

La cuantía de las bolsas para el curso 2011-2013, será de 256,94 euros, a percibir en el primer trimestre escolar, último del año.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 36.-Otras retribuciones.

1. Suministro de agua.

A partir del 1 de enero de 2011 tendrán derecho a la devolución de cantidades por pago de suministro de agua, dentro de un consumo razonable del agua, el personal que haya accedido a la jubilación antes del 01 de enero de 2011 o cónyuges de éstos, y sólo será aplicable en el domicilio en que viva el interesado y previa presentación del contrato del agua a su nombre o al de su cónyuge.

No se tendrá derecho a la devolución de más de una vivienda y quedarán, expresamente excluidos, los realquilados, los que vivan en pensiones o aquellos que utilicen suministro de agua para fines que no sean domésticos.

El personal pasivo que resida fuera del término municipal de A Coruña presentarán en el primer trimestre de cada año, los recibos satisfechos en el año anterior con el fin de recibir la devolución de los importes correspondientes. Al resto se le efectuará dicha bonificación directamente en la factura de agua.

El personal, pasivo, está obligado al pago del resto de las tasas que se recaudan con el recibo del agua; los impuestos correspondientes serán siempre a cargo del beneficiario.

El incumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo conllevará la pérdida del derecho a dicha bonificación o devolución.

2. Gastos de viaje.

Cuando un empleado se vea obligado a realizar un viaje en función de su trabajo en la empresa o como complemento del mismo, será compensado por los gastos ocasionados de acuerdo con la normativa que se redactará por la empresa a tal efecto.

3. Compensación por trabajar las noches del 24 y 31 de diciembre.

Al personal de turno y de brigadas de urgencia que tenga que trabajar las noches del 24 y 31 de diciembre se le compensará con una gratificación extraordinaria de 120 euros.

CAPÍTULO V.-HORARIO, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 37.-Jornada laboral.

La jornada laboral para todo el personal será de 1.600 horas anuales.

Las retribuciones que se establecen en este convenio, corresponden a la realización de la jornada de trabajo.

El cómputo de horas trabajadas se realizará según los calendarios que se insertarán en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.

Excepcionalmente el cómputo de horas trabajadas por las brigadas de urgencias y obras se ajustará a una normativa particular de estos servicios.

Dentro de esta jornada laboral, se reconoce en este convenio la libre opción que tienen las distintas áreas y Departamentos para que, a propuesta de los mismos y de acuerdo con la dirección, vistas sus especiales condiciones, se pueda modificar su horario manteniendo una dedicación similar.

Para todos los tipos de jornada se establece un período de descanso de quince minutos, computable como trabajo efectivo, que se disfrutará sin perjuicio del buen funcionamiento de los servicios.

La dirección cursará instrucciones para el control de la asistencia, puntualidad y ausencias de todo el personal. La responsabilidad de este control directo es de los mandos intermedios.

Si disposiciones que pudieran establecerse a lo largo de la vigencia de este convenio modificaran esta jornada de trabajo, esta modificación se implantará fijándose los nuevos horarios de acuerdo con los correspondientes servicios, considerándose como horas estructurales todas las extraordinarias que puedan realizarse hasta el reajuste total de la plantilla.

La empresa dispondrá de una bolsa de 60 horas anuales para distribuir irregularmente respetando siempre en dicha distribución los siguientes extremos:

- La prestación de servicios no podrá realizarse en sábados, domingos o festivos.
- Se respetarán en todo caso los descansos legales diarios y semanales.
- Dicha distribución podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual, pero en ningún caso a la jornada máxima anual.
- El personal deberá conocer el día y la hora de la prestación de trabajo con un preaviso mínimo de 7 días naturales.
- Esta distribución de jornada podrá compensar cursos de formación organizados por EMALCSA y celebrados fuera de jornada habitual.

Artículo 38.-Horario de trabajo.

Establecimiento de un horario flexible a la entrada y salida del trabajo en aquellas áreas que no perjudique la marcha normal del servicio.

Con carácter general el horario será el establecido en los calendarios laborales correspondientes.

Ambas partes aprueban el reglamento de funcionamiento de horario flexible que se adjunta como anexo.

Artículo 39.-Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales. No obstante, el año de su contratación, el personal disfrutará las vacaciones en proporción al tiempo trabajado durante dicho año.

Las vacaciones se concederán en las fechas que el/la trabajador/a y la dirección establezcan de común acuerdo, de forma que en todo momento se mantenga el servicio normal. El calendario de vacaciones se hará público antes del 31 de diciembre del año anterior.

El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Si un/a trabajador/a tuviera que disfrutar obligatoriamente sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tendrá derecho a dos días laborables más, se considerarán dichos días como jornada efectiva de trabajo a efectos de cómputo de la jornada anual. Estos días se establecerán de común acuerdo, entre empresa y trabajador/a, respetando siempre las necesidades del servicio.

Si a un/a trabajador/a, por necesidades de la empresa, se le suspendieran las vacaciones durante su disfrute, tendrá derecho a cuatro días más de los que le corresponden, se considerarán dichos días como jornada efectiva de trabajo a efectos de cómputo de la jornada anual.

El personal que lo desee podrá partir las vacaciones en dos turnos, debiendo haber entre ellos una separación, como mínimo, de tres meses, de acuerdo con la dirección y siempre que no se perjudique al resto del personal.

Si por necesidades de la empresa, a un/a trabajador/a se le modificara su período de vacaciones, la misma compensará al trabajador/a con todos los gastos que esta modificación pudiera ocasionarle, sin perjuicio de las compensaciones por días adicionales que se establecen con anterioridad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 40.-Días puente, festivos y otros.

Se establecen con carácter general tres “días puente” al año, además del día de Sábado Santo, a propuesta del comité de empresa.

En cada uno de estos tres días, acudirá al trabajo, como si de un día normal se tratase, la tercera parte del personal de la empresa, según turnos previamente establecidos.

Dichos “días puente” se establecerán antes del día 31 de diciembre del año anterior.

Al personal que no pueda disfrutarlos, se le dará en un plazo de tres meses, los días que no pudiera tener como “puente”.

Se considerarán dichos “días puente” como jornada efectiva de trabajo a efectos de cómputo de la jornada anual.

Estos “días puente”, no se considerarán festivos para el personal que por su puesto de trabajo tuviese que realizar guardias.

Aparte de los días legalmente establecidos, se considerarán como festivos el día 22 de mayo, patrona de la empresa. En caso de ser festivo el día 22 de mayo, la celebración se trasladará al viernes inmediatamente anterior.

No se trabajará los días 24 y 31 de diciembre, aunque no tendrán la consideración de festivos y la empresa podrá determinar que trabajadores deberán permanecer en sus puestos para el mantenimiento normal del servicio.

Dichos días, 24 y 31 de diciembre, se considerarán como jornada efectiva de trabajo a efectos de cómputo de la jornada anual. El personal que trabaje en dichos días los disfrutará, de mutuo acuerdo con la empresa, en una fecha alternativa en el plazo de cuatro meses.

Artículo 41.-Excedencias.

El personal de EMALCSA podrá optar entre el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores o el que a continuación se detalla, considerados ambos en su conjunto.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este plazo se extenderá un año más por cada dos años de antigüedad acumulada, hasta un máximo de ocho.

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

El plazo mínimo para solicitar la excedencia será de dos meses antes de la fecha de su inicio. Excepcionalmente, y en casos de reconocida e inaplazable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior de tiempo.

La solicitud de reingreso deberá realizarse en un plazo mínimo de dos meses anteriores a la finalización de la excedencia, quedando obligada la empresa a confirmar la existencia o no de vacantes en el plazo de un mes, a partir de la fecha de presentación de la solicitud. De no producirse petición expresa del trabajador/a en el tiempo mínimo establecido, se extinguirá la relación laboral.

El/la trabajador/a que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional y especialidad. Si la vacante fuese de inferior grupo al que tenía antes, podrá optar a ella, siempre que reúna los requisitos, o esperar que se produzca la que corresponda a su grupo profesional y especialidad. El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud. En el supuesto de coincidencia de fechas, se le otorgará al solicitante con más número de años de trabajo efectivo.

La excedencia voluntaria será concedida siempre sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para realizar servicios en otras empresas de coincidencia en actividad con EMALCSA ni bajo la legislación laboral marco de la misma, llevando el incumplimiento de esta premisa a la pérdida de todos los derechos laborales y en consecuencia el del retorno a EMALCSA.

La empresa de acuerdo con lo previsto en el artículo 64.1 del E.T., le facilitará información a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de los trabajadores/as en situación de excedencia y el período de las mismas.

Artículo 42.-Situaciones especiales.

Al personal que se vea privado de libertad y posteriormente sea declarado no culpable, se le reservará su mismo puesto de trabajo, siendo reincorporado automáticamente y de inmediato.

Artículo 43.-Licencias, permisos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal, así como para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. El personal afectado por el presente convenio, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, tendrá derecho, previo aviso y justificación, a disfrutar del siguiente régimen de licencias que no darán lugar a deducción alguna en las retribuciones.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el/la trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma.

- a) Veinte días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- b) Cuatro días laborales por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, concretándose dicha enfermedad grave en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.
- d) Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge y de los parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Tres días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día natural por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse, por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Las trabajadoras tendrán derecho a dos semanas más sobre la duración del permiso de maternidad recogido en el Estatuto de los Trabajadores.
- i) Un día natural por traslado de domicilio habitual. Dos días naturales si es en distinto municipio.
- j) Se establecen seis días laborables para asuntos propios, además de las vacaciones anuales y al margen del calendario de fiestas, que no tendrán carácter de recuperables y tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo. Se podrán elegir libremente las fechas, respetando siempre las necesidades del servicio y con la única limitación de que no podrán acumularse a las vacaciones anuales.

El disfrute de estos días deberá ser autorizado por el director de área correspondiente, jefe de servicio o Negociado y solicitados previamente con una antelación mínima de siete días naturales, debiendo ser confirmados o denegados en un mínimo de 48 horas antes del inicio del permiso. En caso contrario se considerará como concedido.

Para los apartados c, d, e y f, se considera primer grado de consanguinidad a los padres e hijos; segundo grado de consanguinidad a los abuelos, nietos y hermanos; tercer grado de consanguinidad a los bisabuelos, sobrinos y tíos. Se considera primer grado de afinidad a los suegros, yerno/nuera; segundo grado de afinidad a los abuelos del cónyuge y cuñados, y tercer grado de afinidad a los tíos y sobrinos políticos.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad y hasta la fecha que su hijo cumpla los nueve meses o por la acumulación en 18 días naturales de permiso que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Quien ejerza este derecho, comunicará al empresario su intención de acogerse al permiso de lactancia por el que opte con 15 días de antelación a la fecha de finalización del período de maternidad.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

4. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La reducción de la jornada podrá efectuarse diaria, mensual o anual, a elección del trabajador concretando dentro de su jornada habitual, el horario de disfrute de tal reducción, o en su caso, los días en que acumulará la reducción y quedará por tanto relegado de prestar servicios.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3, 4 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

6. El personal que tenga la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

7. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el personal pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario/a.

CAPÍTULO VI.-ANTICIPOS

Artículo 44.-Anticipos a conceder por la empresa.

La empresa, a solicitud del trabajador/a, concederá anticipos por valor medio de tres mensualidades, a descontar mensualmente de su nómina siempre la misma cantidad en los treinta meses siguientes, entendiéndose este plazo como máximo.

Se fija en 6.000 euros el valor medio de tres mensualidades.

En el caso de fallecimiento del trabajador/a, a la viuda/o o herederos, se le duplicarán, si lo solicitan, los meses que les falten por abonar.

La empresa responderá a las solicitudes en el plazo máximo de 30 días naturales. En caso de ser afirmativa la respuesta, la empresa efectuará el ingreso del importe correspondiente en el plazo de un mes desde la aceptación de la petición.

Para tener derecho a este préstamo será condición indispensable ser personal fijo de plantilla y que la amortización del préstamo tenga lugar antes de que el solicitante alcance la edad mínima de jubilación.

Hasta que el trabajador/a no devuelva el préstamo pendiente no podrá solicitar otro nuevo.

El trabajador/a que habiendo percibido dicho préstamo en las condiciones establecidas dejara de pertenecer a la empresa, por cualquier motivo, incluidos cese y excedencia, vendrá obligado a reintegrar la cantidad que en dicho momento adeude, en fecha inmediatamente anterior a su cese o excedencia.

Se fija para este fin la cantidad máxima global del 2% sobre la masa salarial del año anterior, incluyendo en la misma el saldo de préstamos concedidos en años anteriores.

CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN DE ASISTENCIA Y PREVISIÓN

Artículo 45.-Complemento por enfermedad.

EMALCSA abonará como complemento de las prestaciones económicas del seguro de enfermedad y de las pensiones de larga enfermedad, las cantidades necesarias para que su personal enfermo, en situación de baja, perciba el cien por cien de sus devengos, a partir del día en que se produzca dicha baja.

Artículo 46.-Complemento por accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, EMALCSA abonará la diferencia entre el 100% de los devengos del trabajador/a y la indemnización que perciba por razón de su incapacidad.

Artículo 47.-Incapacidad permanente parcial.

Cuando a un/a trabajador/a le sea reconocida la invalidez permanente parcial, la empresa se verá en la obligación de darle un puesto de trabajo adecuado a su situación, siendo la nueva cualificación que le corresponda por lo menos igual al nivel retributivo que tenía con anterioridad.

Si hubiera obtenido el reconocimiento del derecho a percibir la pensión compatible con el ejercicio de profesión y oficio, la suma de sus haberes por su nuevo puesto de trabajo, más la pensión, será igual al del nivel de grupo profesional que ostenta.

Si hubiera lugar a indemnización, ésta será percibida por el trabajador íntegramente, no repercutiendo en los haberes percibidos por su puesto de trabajo.

Artículo 48.-Transformación del sistema de previsión.

El sistema de previsión social del personal de EMALCSA fue transformado en un plan de pensiones por acuerdo entre el comité de empresa y la dirección de 30 de setiembre de 1997 de conformidad con el documento de transformación que figura como anexo III del convenio colectivo.

El personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 2005 podrá incorporarse al plan de pensiones de EMALCSA en los términos y condiciones que se señalan en el acuerdo de negociación colectiva suscrito entre el comité de empresa y la dirección de 4 de abril de 2005 que se une como anexo IV al presente convenio colectivo.

Los anexos III y IV del convenio colectivo de 2005 publicado en el BOP de 22 de agosto de 2005 relativos a las condiciones de transformación de la previsión social de la empresa en un plan de pensiones se han recogido en Reglamento del plan de pensiones de Emalcsa aprobado por la comisión negociadora del convenio colectivo con fecha 17 de octubre de 2006.

Artículo 49.-Ayudas a personas con discapacidad.

El personal que tuviese hijos/as con minusvalías físicas o psíquicas, recibirá de la empresa una ayuda anual de 1.250 euros, siempre que estén a su cargo, para gastos de centros de rehabilitación o enseñanza especial.

El reconocimiento de la minusvalía será acreditado mediante certificación expedida por el órgano competente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII.-VARIOS

Artículo 50.-Prevención de riesgos laborales.

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y cuantos aspectos de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene estén vigentes.

Artículo 51.-Ropa de trabajo.

La entrega de las prendas de abrigo será realizada por la empresa antes del día 1 de noviembre del año que corresponda y las prendas ligeras antes del 31 de mayo, también del año que corresponda.

El comité de seguridad y salud, estudiará y solucionará cada caso que pueda surgir en el que no esté previsto la determinación de las prendas a entregar.

Relación de las prendas a entregar:

Cada año se entregaran ropas de aguas en el centro de trabajo de La Grela para cada empleado. En el caso de deterioro de una prenda, ésta se repondrá previa petición del jefe de servicio.

En los centros de trabajo de Bens, Cañás y La Telva, habrá a disposición del personal un número mínimo suficiente de equipos de ropas de aguas de forma permanente.

Cada dos años a todo el personal operario, se le proveerá de ropa de abrigo, siendo el primer año de esta serie el de 1986.

Antes del 1 de noviembre de cada año, se hará entrega de un buzo a todo el personal operario. Asimismo, antes del 31 de mayo se le entregará a todo el personal operario un traje de chaqueta de trabajo.

Artículo 52.-Grupo de empresa.

La empresa y el comité de empresa, se comprometerán a apoyar la creación estatutaria de un grupo o club de empresa, que sirva de organizador para las actividades extra laborales de orden artística, cultural, deportiva y recreativa que organice el personal y que contará con la correspondiente dotación económica.

Artículo 53.-Justificación de gastos.

Habrà una hoja normalizada y unificada, cuyo modelo se facilitará a los distintos departamentos de la empresa, donde se consignarán todos aquellos gastos susceptibles de liquidación por parte del personal. Estarán acompañados ineludiblemente de los documentos justificativos que fuesen requeridos y en ningún caso tendrán carácter reservado.

Artículo 54.-Salario mensual.

Se establece el salario mensual para todo el personal de EMALCSA, de acuerdo con lo que se indica en la tabla salarial adjunta.

Artículo 55.-Tabla salario-hora.

La empresa dará publicidad en todos los tablonos de anuncios, y cada seis meses, a una tabla de importes de salario-hora individual y por grupos, calculado según lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 56.-Información al personal.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablonos de anuncios, por la empresa, se redactaran en gallego o en castellano.

Artículo 57.-Vinculación a la totalidad.

Constituye el presente convenio, que sustituye a todos los firmados anteriormente, un todo orgánico e indivisible libremente pactado.

Si la jurisdicción competente declarara nula alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo, este perderá eficacia y la comisión negociadora deberá reunirse, en un plazo máximo de diez días, para su adaptación, si procede o por el contrario proceder a la revisión de la totalidad del mismo.

Artículo 58.-Entrada en vigor.

La señalada en el artículo 1 del presente convenio.

Artículo 59.-Creación de un reglamento del fondo social.

Se manifiesta que con fecha de 23 de enero de 2007 se aprobó la normativa de gestión del fondo social que regirá para la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña S.A. (EMALCSA).

Artículo 60.-Beneficios de la jubilación anticipada.

Los trabajadores que teniendo derecho al beneficio de la jubilación anticipada dejen de ejercerlo en la fecha que les corresponda, podrán acceder a compensaciones de tipo social en las siguientes condiciones:

- a) Reducción de las horas de su jornada de trabajo en un 50%.
- b) Ampliación del período anual de vacaciones en un 100%.
- c) Eliminación de las jornadas adicionales para complemento de horario o jornada.



www.cigservicios.org

El ejercicio de los dos primeros beneficios es incompatible en términos absolutos, no obstante, se pueden consensuar situaciones que contemplen aspectos porcentuales de ambos y que no excedan en su suma el total de beneficios que aquí se contemplan.

El disfrute de estos beneficios no implicará ninguna afectación en lo que se refiere a cualquier otra legislación de tipo contractual ni laboral a que se encuentre sometido el trabajador.

Al amparo de la Ley de la Seguridad Social y del E.T. la empresa reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo a la jubilación parcial y a la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, siempre y cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos por la legislación vigente en cada momento.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente alcance la edad ordinaria de jubilación, la empresa mantendrá un contrato de relevo en los términos previstos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 61.-Compromisos adquiridos y acuerdos alcanzados.

El comité de empresa se compromete a nombrar en el plazo de 15 días, a contar desde la fecha en que sea requerido por la empresa, una comisión para el estudio de los grupos profesionales con el fin de analizar la viabilidad de la eliminación de los ascensos automáticos para personal de nuevo ingreso.

La dirección y el comité de empresa acuerdan, en lo referente a la provisión de vacantes indefinidas, que la primera de ellas tiene que cubrirse mediante convocatoria interna pero la segunda se cubrirá automáticamente de forma externa, una vez finalizado el plazo, establecido por la empresa, para la solicitud de traslados y el de contestación a los mismos.

El comité de empresa se compromete a nombrar en el plazo de 15 días, a contar desde la fecha en que sea requerido por la empresa, una comisión con el fin de analizar la transformación del plan de pensiones en aportación definida.

La dirección se compromete a estudiar, para el próximo convenio, la inclusión en el mismo del plus que viene cobrando hasta la fecha el personal de brigadas que trabaja en el turno de noche.

ANEXO I.-TABLAS, S.A.LARIALES AÑOS 2011-2012-2013

Se establece el salario mensual para todo el personal, de acuerdo con el que se indica en las tablas salariales adjuntas.

La siguiente tabla será de aplicación desde el 01 de enero de 2011 hasta el 30 de junio de 2013:

NIVEL	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	AUXILIAR OFICINA	OPERARIOS	SUBALTERNOS	BASE MENSUAL 2011-2012
1	T.1.1. Director técnico	A.1.1. Director administrativo				3.280,51
2	T.2.1. Jefe de departamento técnico titulado superior	A.2.1. Jefe de departamento Adm. titulado superior				2.906,06
3	T.2.2. Jefe de departamento técnico	A.2.2. Jefe de grupo				2.670,06
4	T.3.1. Jefe de servicio titulado	A.3.1. Jefe de negociado titulado				2.431,41
5	T.3.2. Jefe de servicio T.3.3. Titulado superior	A.3.2. Jefe de Negociado. A.3.3. Titulado superior				2.354,70
6	T.3.4. Titulado grado medio	A.3.4. Titulado grado medio				2.272,04
7	T.4.1. Subjefe de servicio T.4.2. Delineante proyectista	A.4.1. Subjefe negociado A.4.2. Analista informático	A.0.1.1. Encargado general de lectura-cobranza A.0.1.2. Encargado general de almacén			2.049,95
8	T.5.1. Técnico de primera T.5.2. Delineante	A.5.1. Oficial 1.º administrativo A.5.2. Programador informático de primera	A.0.2.1. Inspector lectura-cobranza	0.1.1. Encargado 0.1.2. Capataz 0.1.3. Montador		1.878,59
9			A.0.2.2. Gestor Lectura-Cobranza	0.2.1. Subcapataz 0.2.2. Inspector instalaciones		1.684,14
10	T.6.1. técnico de segunda	A.6.1. Oficial 2.º administrativo A.6.2. Programador Informático de segunda		0.3.1. Oficial 1.º operario	S.1.1. Conserje	1.625,81
11		A.7.1. Auxiliar administrativo	A.0.3.1. Lector-Cobrador A.0.3.2. Almacenero A.0.3.3. Telefonista	0.4.1. Oficial 2.º operario 0.4.2. Laborante	S.2.1. Ordenanza S.2.2. Guardia	1.518,66
12				0.5.1. Oficial 3.º operario		1.409,88
13				0.6.1. Peón especialista 0.6.2. Operador de planta	S.3.1. Limpiador	1.346,77
14				0.7.1. Peón		1.310,01

La siguiente tabla será de aplicación a partir del 01 de julio de 2013:

Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional auxiliar oficina	Área funcional operaria	Base mensual 2013
			G.P1.B	1.310,01
			G.P1.A	1.346,77
			G.P2.B	1.409,88
	G.P2.A	G.P2.A	G.P2.A	1.518,66
G.P3.C	G.P3.C	G.P3.C	G.P3.C	1.625,81
		G.P3.B	G.P3.B	1.684,14
G.P3.A	G.P3.A	G.P3.A	G.P3.A	1.878,59
G.P.4.B	G.P.4.B	G.P.4.B		2.049,95
G.P.4.A	G.P.4.A			2.272,04
G.P5.B	G.P5.B			2.354,70
G.P5.A	G.P5.A			2.431,41
G.P6.C	G.P6.C			2.670,06
G.P6.B	G.P6.B			2.906,06
G.P6.A	G.P6.A			3.280,51

ANEXO II.-NORMATIVA DEL PERSONAL POLIVALENTE

El personal polivalente es el formado por aquellos trabajadores/as que no incluidos en el cuadrante de turnos, prestan sus servicios de manera habitual ayudando en las labores de conservación, mantenimiento y reparación de las instalaciones del servicio de tratamiento, además de cubrir las ausencias que pudieran producirse en el régimen de turnos de las plantas de la Telva y Cañás.

Este colectivo formado por un número suficiente de personas, garantizarán mediante el cumplimiento de un calendario de guardias y retenes, confeccionado a tal efecto, la cobertura de cualquier posible ausencia que se produzca en el régimen de turnos.

HORARIO

Estarán sujetos al cómputo horario semanal vigente en la empresa, pudiendo rebasarlo por necesidades del servicio, en cuyo caso disfrutarán del periodo de descanso acumulado en un plazo no superior a un mes desde la fecha que se produzca y de mutuo acuerdo entre trabajadores y empresa.

El horario de entrada y salida será el mismo que el del personal de mantenimiento, salvo los días que se tengan marcados como guardia que podrán ser modificados en función de las necesidades de la empresa.

Se procurará mantener un turno rotativo entre este personal para cubrir las incidencias que se produzcan; no obstante cuando sea necesario y el número de incidencias sea mayor que el del personal de guardia, se cubrirá con el considerado como retén.

Tendrán consideración de horas extras, todas las realizadas fuera de su jornada normal, cuando no se encuentren en situación de guardia.

Los cambios horarios para el personal de guardia que haya de realizar una sustitución en el turno, han de notificarse con la siguiente antelación en función del hecho que los motive:

- 5 días por asuntos propios.
- 2 días por actividades sindicales o de formación.
- Con el máximo tiempo posible en cualquier otro supuesto imprevisible.

Sólo existirá personal de guardia, a efecto de sustitución en el turno, por enfermedad o causa familiar grave, los días 24 (en horario de tarde y noche), 25 y 31 de diciembre (en horario de tarde y noche), 1 y 6 de Enero, además de jueves, viernes, sábado y domingo de Semana Santa.

DISPONIBILIDAD HORARIA Y FUNCIONAL

Se establece para dicho personal polivalente un complemento de destino del 10%.

En dicho complemento se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

- Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia u organizativas del ciclo de turnos lo requieran.

Asimismo se establece para este colectivo un plus de turnos, cuya cuantía es de 14,19 euros por turno realizado.

Cuando el personal polivalente deje de pertenecer a este colectivo, dejará de percibir dichos complementos.

El día festivo trabajado tendrá una compensación del 75%.

ANEXO III.–DOCUMENTO DE TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE LA CORUÑA, S.A. (EMALCSA)

1. Planteamiento general.

a) El actual convenio colectivo de EMALCSA tiene reconocidos, en su capítulo 7, compromisos en materia de previsión social con sus trabajadores.

b) EMALCSA tiene compromisos por pensiones causadas que está abonando contra la cuenta de resultados anuales.

c) EMALCSA no se acogió a la disposición adicional primera de la Ley 8/87 de regulación de los planes y fondos de pensiones.

d) Los criterios de garantía de sistema y la obligatoriedad establecida en la Ley del Seguro Privado 30/95 de 8 de noviembre obligan a la empresa a materializar sus compromisos adaptándolos a la disposición transitoria decimocuarta de la citada ley.

e) Como consecuencia de la negociación colectiva, se transforma este sistema de previsión en un plan de pensiones, produciéndose:

- Prestaciones que se establecerán en el Reglamento del plan de pensiones independientes de la Seguridad Social.
- Homogeneización de las prestaciones de riesgo y ahorro.
- Prestaciones consistentes en un porcentaje del salario.

– El plan de pensiones estará sometido al servicio futuro derivado de la aplicación de las hipótesis actuariales exigidas por la Ley de Planes y Fondos de Pensiones. EMALCSA cuantifica sus obligaciones adaptándose a la Ley de 8 de junio de 1987 y al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (R.D. 1307/1988 de 30 de septiembre), como vía legal para complementar sus obligaciones futuras.

– El Plan entrará en vigor en la fecha de su formalización con efectos económicos a partir del 1 de enero de 1997.

f) El presente documento se ha de completar con:

- El Reglamento del futuro plan de pensiones
- Aceptación por parte de una entidad gestora de un fondo de pensiones.
- Dictamen actuarial de viabilidad.

2. Descripción de características del proyecto del plan de pensiones y de sus Prestaciones.

El plan estará regulado por la Ley 8/1987 de 8 de junio del mismo año, por el reglamento de la misma (R.D. 1307/1988) y por lo que establece la Ley 30/1995 y el futuro reglamento que la desarrolle, haciendo reserva de acogerse a todo aquello que interese, así como a cualquier otra norma que le afecte positivamente en el futuro.

El Plan será del sistema de empleo y de la modalidad de prestación definida.

El plan se adscribirá a un fondo de pensiones y a una entidad gestora, asumiéndose por una entidad depositaria, todo ello de acuerdo con la legalidad vigente.

Las prestaciones del plan serán independientes de la Seguridad Social.

La adhesión al Plan no implicará renuncia a ningún otro derecho ni la asunción de otra obligación de las contempladas en el convenio colectivo en los artículos no afectados por este documento de transformación.

La empresa, como promotora del plan, garantizará las aportaciones obligatorias del régimen financiero necesario para el cumplimiento de las prestaciones previstas por el mismo, así como las coberturas complementarias, si fuera preciso.

La comisión promotora del plan se constituirá según lo previsto en la legislación vigente al respecto.

Las áreas de protección, que cubrirán las prestaciones garantizadas por el plan, son:

A. Jubilación.

Ordinaria.

Con carácter general el plan concederá una pensión privada vitalicia, revalorizable anualmente, y modificable cada 1 de enero con el porcentaje de revalorización más reducido entre el 6% y el incremento del I.P.C. durante los doce meses anteriores.

El importe inicial de la pensión será un porcentaje del salario pensionable a la fecha de jubilación según la fórmula siguiente:

$$\text{PENJUB} = \text{COEFAS65} \times \text{PORSAL} \times \text{S.A.LPEN}$$

Esta pensión revertirá en el/la viudo/a del beneficiario/a en un 67%

COEFAS es el coeficiente por años enteros prorrateados por días de permanencia en el plan como partícipe del mismo no computándose el tiempo como partícipe en suspenso.

Si el partícipe hubiese pertenecido al plan durante 35 o más años, este coeficiente sería del 100%. Si el plazo de pertenencia fuese de menos de 30 años se le reduciría sobre el 100%, un 5% más un 3% por cada año que le falten hasta los 30. Si los años de pertenencia al Plan estuvieran entre los 30 y los 35 se le descontará un 1% sobre el 100% por cada año que faltara para cumplir los 35.

Los trabajadores hijos de EMALCSA a 31 de diciembre de 1996, que se adhieran al plan de pensiones en los plazos que se fijen tendrán un coeficiente 100% con independencia de su tiempo de permanencia en el Plan, siempre que no hayan permanecido más de un año en la situación de partícipe en suspenso, computándose únicamente en este caso los años de permanencia en el Plan.

PORSAL es el porcentaje salarial. Se aplicará un coeficiente en función del salario pensionable, estableciéndose dos tramos según el siguiente cuadro:

SALARIO	PORCENTAJE
< 4.000.000	0,26
> 4.000.000	$0,26 + [0,16 \times (\text{Salario} - 4.000.000) / 3.000.000]$

www.cigservizos.org

Los tramos salariales que cuantifican el PORSAL crecerán anualmente en la misma proporción que la subida real de las percepciones de los conceptos que conforman el salario pensionable.

SALPEN es el salario pensionable a los 65 años compuesto por los siguientes conceptos:

Salario base

Plus de antigüedad

Participación en beneficios

Anticipada.

Los empleados que puedan ejercer el derecho a la jubilación anticipada, podrán jubilarse anticipadamente siempre que reúnan el requisito de antigüedad que establece el actual convenio colectivo.

La estructura de la prestación es la misma que la aplicada por jubilación ordinaria, con la particularidad de que el que opte por la jubilación anticipada sufrirá, durante todo el período que va desde la edad de jubilación anticipada hasta la de jubilación normal, una reducción de la prestación en un 15% en el caso de jubilarse a los 62 años, un 10% si la edad de jubilación es de 63 años y un 5% en el caso de haber cumplido los 64 años. En este mismo período la prestación tendrá los incrementos que por convenio hubiera tenido de haberse encontrado en activo.

La prestación concedida en este caso también será vitalicia y revalorizable.

Para aquellos trabajadores que puedan hacer uso del derecho de la jubilación anticipada a los 64 años de edad, la empresa garantiza que ejercerá los mecanismos legales existentes para que la Seguridad Social no efectúe ninguna reducción en su prestación.

Al cumplir la edad de 65 años, los trabajadores que se hubiesen jubilado anticipadamente pasarán a cobrar la prestación en las mismas condiciones que la jubilación ordinaria.

Para los trabajadores que no se jubilen anticipadamente, teniendo derecho a ello, según el convenio colectivo vigente, se pactarán medidas de compensación social incluidas en la revisión del convenio del año 1997 y que figurarán en el acta de revisión.

En el reglamento del plan se incluirá una relación de los trabajadores con derecho a la jubilación anticipada, así como las condiciones y plazos de adhesión a la misma, de acuerdo con lo anteriormente estipulado.

B. Viudedad.

Activos:

Se abonará una pensión vitalicia y revalorizable, del mismo modo que la prestación por jubilación, al cónyuge del partícipe causante cuyo importe se cuantifica de la siguiente manera:

$$\text{PENVIUACT} = 0,67 \times \text{COEFAS65} \times \text{PORSAL} \times \text{S.A.LPEN}$$

Siendo:

COEFAS65 : el coeficiente por años de permanencia en el plan del partícipe fallecido según lo definido en el apartado relativo a la Jubilación, contabilizándose los años reales de permanencia y los que hubiese sido partícipe desde el momento del fallecimiento hasta la edad de 65 años.

Las viudas de los trabajadores fijos en EMALCSA a 31 de diciembre del 1996, que se adhieran al plan de pensiones en los plazos fijados, tendrán un coeficiente COEFAS65 del 100% siempre que el trabajador no haya permanecido más de un año en la situación de partícipe en suspenso.

PORSAL y, S.A.LPEN: según lo definido en el apartado de jubilación.

Jubilados.

Se abonará una pensión vitalicia y revalorizable al cónyuge superstite del jubilado/a cuyo importe será:

$$\text{PENVIUJUB} = 0,67 \times \text{PENJUB}$$

Siendo PENJUB la pensión que el causante jubilado/a estuviera recibiendo en el momento del fallecimiento.

C. Orfandad.

Los hijos de los partícipes en activo o de los beneficiarios percibirán hasta que cumplan los 18 años una pensión temporal cuyo importe será:

$$\text{PENORF} = 10\% \times \text{COEFAS} \times \text{PORSAL} \times \text{S.A.LPEN}$$

Definiéndose COEFAS, PORSAL y, S.A.LPEN del mismo modo que en los apartados anteriores.

D. Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

Se abonará una pensión vitalicia, revalorizable del mismo modo que la pensión de jubilación a los trabajadores declarados en los siguientes grados de invalidez, cualquiera que sea la causa:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez

El importe de la pensión será:

$$\text{PENINV} = \text{COEFAS65} \times \text{PORSAL} \times \text{S.A.LPEN}$$

Siendo:

COEFAS65: el coeficiente por año de pertenencia al plan según el definido para la Jubilación, contabilizándose los años reales de permanencia y los que hubiese sido partícipe desde el momento de la invalidez hasta la edad de 65 años.

Los trabajadores fijos de EMALCSA a 31 de diciembre de 1996 que sean declarados inválidos y que se adhieran al plan de pensiones en los plazos que se fijen, tendrán un coeficiente COEFAS65 del 100%, siempre que no permanecieran más de un año en la situación de partícipe en suspenso.

PORSAL y, S.A.LPEN se definen de la misma forma que en el caso de la Jubilación.

Personal jubilado y pensionista a 31-12-96

La empresa externalizará los compromisos existentes, con los actuales pensionistas mediante la integración en el futuro plan de pensiones o mediante una póliza de seguros con una entidad aseguradora. Se acogerá a los requisitos establecidos en la ley del seguro privado.

Personal activo a 31-12-96 acogible al plan de pensiones

Los empleados fijos de EMALCSA en activo a 31-12-96 y que les afecte el régimen prestacional de previsión social del actual convenio colectivo, se podrán acoger al plan de pensiones en las condiciones y plazos que señala el artículo 5.º del R.D. 1.307/1988 expresando manifiestamente, por medio de un boletín de adhesión, su deseo de ser partícipe en el mismo.

Si no se acogiese en el plazo de un año, que se determina en el apartado 2 del citado artículo 5.º, perderá su antigüedad a efectos del cálculo de las prestaciones del plan de pensiones. Si en el futuro decidiera acogerse al plan, siempre según las condiciones y plazos que la legislación citada anteriormente le concede, será a partir de ese momento cuando comience a establecerse su antigüedad a efectos del cálculo del COEFAS.

Los empleados contratados a partir del 1 de enero del 1997 se incorporarán al plan en las condiciones y circunstancias que en el reglamento del plan se especifiquen.

Se establece un régimen transitorio hasta el momento en el que la materialización de los compromisos asumidos por la empresa sean obligatorios en los términos establecidos por la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado, y legislación posterior que la desarrolle.

Durante este período transitorio los empleados que no se adhieran al plan de pensiones recibirán las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez, viudedad y orfandad que se recogen en el actual convenio colectivo, de acuerdo con lo que establecen las leyes en vigor en cada momento.

Transcurrido este plazo y, una vez adquirido efecto pleno lo dispuesto en la Ley 30/1995, quedarían sin efecto los actuales artículos 47, 48, 49 y 50 del actual convenio colectivo.

Seguros adicionales

Las prestaciones de riesgo del plan de pensiones, fallecimiento o invalidez del personal en activo que no haya cumplido los 65 años, se financiarán a través de pólizas de seguro con cobertura suficiente para hacer frente a las mismas, según informe de actuario competente, informe que se realizará con la periodicidad que se estime oportuno para mantener la citada cobertura suficiente.

Plan de reequilibrio financiero actuarial

La empresa financiará el coste por servicios pasados reconocidos a 31-12-1996, mediante un plan de reequilibrio financiero actuarial que contendrá:

- * Un plan de transferencia de elementos patrimoniales.
- * Un plan de amortización del déficit reconocido.

Los dos sistemas amortizativos serán realizados con el interés, crecimientos de términos amortizativos, plazos de tiempo y leyes de amortización desarrollados en el Reglamento de la Ley del Seguro Privado.

Los servicios pasados reconocidos serán los resultantes del dictamen actuarial realizado por la Sociedad de Actuarios Vida y Pensiones con fecha de 31-12-1996.

Si el Plan de Reequilibrio previsto por la Ley y su reglamento no alcanzase para cubrir la prestación establecida en el plan de pensiones, se constituiría una cobertura complementaria que cubra los diferenciales que pudieran producirse por esta causa en la materialización de los servicios pasados del personal en activo a 31-12-96, mediante cobertura complementaria y suficiente con pólizas adicionales.

Cláusula adicional

Las partes firmantes de este documento de transformación se comprometen a revisar los términos del plan de pensiones en el período comprendido entre el 1 de enero del año 2002 y el 31 de diciembre del año 2003, teniendo en cuenta los acuerdos a que lleguen los interlocutores sociales en materia de pensiones públicas dentro del llamado "Pacto de Toledo".

ANEXO IV.-MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EL PERSONAL QUE INGRESE EN LA EMPRESA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2005

El sistema de previsión social para el personal de nuevo ingreso se desarrollará mediante un plan de pensiones de empleo de acuerdo con las siguientes condiciones:

Modalidad y sistema.—Se denominará como COLECTIVO 2 (pasando a denominarse los actuales partícipes del plan como COLECTIVO 1, sin que sufran modificaciones sus actuales condiciones) y será de aportación definida para la contingencia de jubilación y prestación definida para las de riesgo, pasando el actual plan a denominarse como MIXTO conforme al art. 16 c) punto 3.º del RD 304/2004.

Reglamentación.—El plan estará regulado por Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre por el que se prueba el texto refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones, y por las normas que desarrollen, complementen y modifiquen las anteriores, así como por el Reglamento de especificaciones del propio plan, pendiente de elaboración.

Régimen de aportaciones.—Las aportaciones al plan de pensiones se determinarán de la siguiente forma:

La aportación del promotor girará sobre el salario regulador del partícipe y se compone de dos partes: aportación al fondo de capitalización, o ahorro para la jubilación, y aportación para el coste de una prima de seguro por fallecimiento e invalidez en servicio activo, o riesgo, que garantice las prestaciones establecidas. Estas últimas prestaciones se asegurarán por el plan en una entidad aseguradora.

Para el inicio de las aportaciones al fondo de capitalización se requerirá una antigüedad mínima del trabajador de un año en la empresa.

El salario regulador citado se compone de los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Participación en beneficios

El personal que entre en la empresa con posterioridad al 31 de diciembre de 2004, tendrá derecho a una aportación del promotor del 4,25% del salario regulador, para la prestación de jubilación y una aportación igual a la cantidad necesaria para la contratación del seguro necesario para garantizar las prestaciones de riesgo.

Prestaciones.—El plan proporcionará prestaciones por las siguientes contingencias del partícipe.

- Jubilación
- Invalidez permanente en los grados de incapacidad total, absoluta y gran invalidez.
- Fallecimiento

La prestación de jubilación consistirá en el fondo por derechos consolidados del partícipe una vez deducidos los gastos generados por su materialización.

La prestación de invalidez o fallecimiento consistirá en:

- Gran Invalidez: 4,5 veces el salario regulador anual.
- Invalidez permanente y absoluta: 4 veces el salario regulador anual.
- Invalidez Total y Permanente para el trabajo habitual: 3,5 veces el salario regulador anual.
- Fallecimiento: 3 veces el salario regulador anual.

Todas las prestaciones podrán percibirse en forma de capital, renta vitalicia o temporal o mixta de ambas.

Beneficiarios.—Son beneficiarios con derecho a percibir prestación.

- En caso de jubilación o invalidez, el propio partícipe.
- En caso de fallecimiento, los designados por el partícipe, en ausencia de designación expresa los legalmente establecidos en el ordenamiento jurídico español.

Cláusula de salvaguarda del actual plan de pensiones de los empleados de EMALCSA.

Los acuerdos relativos a la previsión social del personal de EMALCSA adoptados en el marco de la presente negociación colectiva, serán de aplicación únicamente al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 2005. Los derechos reconocidos en el actual plan de pensiones de EMALCSA no se verán afectados en ningún caso por decisiones o acuerdos presentes o futuros que se adopten en desarrollo del plan de pensiones del personal de nuevo ingreso. Las especificaciones del plan de pensiones de EMALCSA, para el COLECTIVO 2, trabajadores de nuevo ingreso, contendrán las medidas necesarias para evitar cualquier decisión que pueda lesionar los derechos reconocidos a los partícipes del COLECTIVO 1 del plan de pensiones. Asimismo las especificaciones del actual plan de pensiones de EMALCSA deberán adaptarse a tal fin y a las prescripciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DEL PLAN DE PENSIONES

ÚNICA.-CONSECUENCIAS DE LA NORMATIVA PARA REDUCIR EL DÉFICIT PÚBLICO APROBADA EN EL AÑO 2011 Y 2012 QUE AFECTA AL PLAN DE PENSIONES (R.D.-ley 20/2011, de 30 de diciembre y las Leyes 2/2012, de 29 de junio y 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2012 y 2013, respectivamente).

Como consecuencia de la imposibilidad legal de realizar aportaciones por parte del promotor al “Plan de pensiones de la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A.-EMALCSA” derivada de la normativa de aplicación al sector público aprobada para la corrección del déficit público y mientras subsista dicha prohibición, las prestaciones que el Fondo de pensiones abonará a los partícipes en cada una de las contingencias amparadas en dicho Plan que se produzcan, estará constituida por los derechos consolidados que resulten del dictamen actuarial que, a tal efecto, realice el Actuario ordinario del Plan. El dictamen actuarial para el cálculo de los nuevos derechos consolidados de los partícipes deberá tener en cuenta tanto la ausencia de contribuciones empresariales corrientes como la falta de aportación para financiación del déficit; todo ello sin perjuicio de la regularización que, de conformidad con la normativa vigente, corresponda realizar de las mismas en el momento en que dicha limitación quede sin efecto.

La comisión de Control requerirá al Actuario ordinario del Plan para que, a la mayor brevedad posible, realice el dictamen actuarial para determinar el importe de las prestaciones como consecuencia de lo indicado en el párrafo anterior.

La presente Disposición transitoria quedará automáticamente derogada en el momento en que la prohibición legal de realizar aportaciones a planes de pensiones por parte de las empresas del sector público desaparezca.

ANEXO V.-CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES (a modo de ejemplo)

Grupos profesionales		Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional auxiliar de oficina	área funcional operaria
G.P1	B				0.7.1.Peón
	A				0.6.1. Peón especialista 0.6.2. Operador de planta
G.P2	B				0.5.1. Oficial 3.ª operario
	A		A.7.1. Auxiliar administrativo	A.0.3.1. Lector-cobrador A.0.3.2. Almacenero S.2.1. Ordenanza	0.4.1. Oficial 2.ª operario 0.4.2. Laborante
G.P3	C	T.6.1. Técnico de segunda	A.6.1. Oficial 2.ª administrativo A.6.2. Programador Informático de segunda	S.1.1. Conserje	0.3.1. Oficial 1.ª operario
	B			A.0.2.2. Gestor lectura-cobranza	0.2.1. Subcapataz 0.2.2. Inspector instalaciones
	A	T.5.1. Técnico de primera T.5.2. Delineante	A.5.1. Oficial 1.ª administrativo A.5.2. Programador Informático de primera	A.0.2.1. Inspector lectura-cobranza	0.1.1. Encargado 0.1.2. Capataz 0.1.3. Montador
G.P.4	B	T.4.1. Subjefe de servicio T.4.2. Delineante Proyectista	A.4.1. Subjefe negociado A.4.2. Analista informático	A.0.1.1. Encargado general de lectura-cobranza A.0.1.2. Encargado general de almacén	
	A	T.3.4. Titulado grado medio	A.3.4. titulado grado medio		
G.P5	B	T.3.2. Jefe de servicio T.3.3. Titulado superior	A.3.2. Jefe de Negociado. A.3.3. Titulado superior		
	A	T.3.1. Jefe de servicio titulado	A.3.1. Jefe de negociado titulado		
G.P6	C	T.2.2. Jefe de Departamento técnico	A.2.2. Jefe de grupo		
	B	T.2.1. Jefe de Departamento técnico titulado superior	A.2.1. Jefe de departamento Adm. titulado superior		
	A	T.1.1. Director técnico	A.1.1. Director administrativo		

ANEXO VI.-IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Declaración de principios:

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que la actividad profesional en EMALCSA está basada en el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas, y convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujer y hombre, en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre grupos profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose la empresa a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todos los/as trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Igualdad de oportunidades y no discriminación:

La igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, es un principio rector de la actividad empresarial de EMALCSA.

EMALCSA y la totalidad del personal que presta servicios en la empresa, deben actuar con sometimiento al principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, no pudiendo prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Prevención del acoso o intimidación:

1. Todos los empleados/as de EMALCSA mantendrán una actitud de prevención del acoso y de la intimidación.
2. EMALCSA se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo.
3. Los/as trabajadores/as de EMALCSA y en especial aquellos que tengan una situación relevante en la empresa, adoptarán una posición de prevención de estas conductas de acoso o intimidación, y tratarán con respeto y dignidad a toda persona con la que tengan relación empresarial.
4. El respeto a la dignidad de los/as trabajadores/as, así como la prevención del acoso y la intimidación laboral debe aplicarse por todos en su integridad, tanto en el centro de trabajo, como fuera del mismo, con independencia del horario laboral, tomando la empresa las medidas necesarias cuando se conozca cualquier caso de acoso o intimidación entre sus empleados/as, y tomará las medidas legales oportunas para sancionar dicha conducta si fuera el caso, y evitar su repetición en el futuro.

ANEXO VII.-REGLAMENTO DEL HORARIO FLEXIBLE

1. Se entiende por horario flexible la posibilidad de distribuir el tiempo del inicio y del final de la jornada normal de trabajo en otros momentos de la jornada diaria, del mismo o de distinto día. No se computa el tiempo anterior al fijado como horario de entrada general.

2. Se considera como limitación en la jornada normal de trabajo, la jornada de presencia obligada, que es el tiempo durante el cual debe estar presente en EMALCSA todo el personal, sin perjuicio de que su presencia pueda ser requerida al inicio o hasta el final de la jornada teórica o diaria, por cualquier causa.

3. Se establece, con carácter general, para las personas que tengan acceso al horario flexible, un horario de trabajo coincidente y obligado de 09.15 a 13.45 horas.

4. Las horas de flexibilidad son del ejercicio –año natural– en que se producen (no se traspasarán al año siguiente).

5. Por norma general no es susceptible de horario flexible.–El personal que trabaja a turnos, personal de brigadas o el personal que releva a un equipo anterior y cuyo puesto no puede quedar abandonado. Los puestos que deben estar ocupados al inicio y al final de la jornada de trabajo, o mientras la instalación esté abierta (atención al cliente.), o aquellos puestos que exigencias legales o reglamentarias así lo requieran.

6. La jornada normal de trabajo seguirá siendo la establecida en convenio y/o calendarios laborales. Pudiendo exigirse, en determinados momentos, la presencia del personal con horario de flexibilidad en su puesto de trabajo, sin contra-prestación o condición alguna. Durante dicha jornada normal de trabajo podrá ser convocado el personal por cualquier circunstancia.

7. El tiempo utilizado como horario flexible deberá recuperarse mes a mes. Lo que implica que todo el tiempo trabajado sobre la jornada normal de trabajo irá contra la jornada laboral anual.

8. De no producirse tal recuperación, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada pactada y la efectivamente realizada por el/la trabajador/a, dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución.

9. El 31 de diciembre de cada año será la fecha tope para recuperar las horas del año. Podrán canjearse las horas pendientes de recuperar por días de vacaciones pendientes y posibles de disfrutar, a razón de hora por hora.

10. Opción horario flexible.–La adscripción al horario flexible por parte de los empleados que puedan acogerse al mismo, será voluntaria, reflejando su conformidad por escrito, significando que esta opción será renovable por períodos de años naturales. Todo empleado que desee acogerse al horario flexible (o abandonarlo), a partir de enero del año siguiente, lo notificará por escrito al departamento de RR.HH. antes del 15 de diciembre del año anterior, quien deberá aprobarlo o denegarlo en función de las necesidades del servicio.

11. La adscripción voluntaria al horario flexible implica, para el personal acogido al mismo, la obligatoriedad de fichar al inicio y final de la jornada diaria de trabajo, así como de la jornada de recuperación de las horas de flexibilidad.

12. La recuperación de las horas de flexibilidad realizadas fuera del horario normal de trabajo para el cumplimiento de la Jornada anual se hará en coordinación con el responsable del departamento, en momentos de necesidad o mayor carga de trabajo, o cuando convenga a ambas partes. En ningún caso esta recuperación podrá hacerse sábados, domingos o festivos.

2013/7757

www.cigservizos.org