

BOLETÍN Nº 99 - 22 de mayo de 2014

RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Servicios de Montejurra, S.A., de Estella/Lizarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Servicios de Montejurra, S.A., de Estella/Lizarra (código número 31000212011989), que tuvo entrada en este Registro en fecha 25 de marzo de 2014, que fue suscrito el día 18 de marzo de 2014 por la representación empresarial y parte de la sindical de la misma (CCOO, UGT y ELA), y subsanado en fecha 14 de abril de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 16 de abril de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

TEXTO DEL CONVENIO LABORAL DE EMPRESA-PERSONAL S.M.S.A. 2014

I. Ámbito.

Regular las relaciones laborales de la sociedad Servicios de Montejurra, S.A., con su personal laboral adscrito a los servicios de “Ciclo integral del Agua y Recogida y tratamiento de Residuos Urbanos”.

II. Vigencia.

El Convenio entrará en vigor desde la firma del mismo y tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2014. La duración queda pactada hasta el 31 de diciembre del año 2014. A su vencimiento quedará denunciado automáticamente sin necesidad de manifestación por ninguna de las partes y se prorrogará tan sólo en sus cláusulas obligacionales.

III. Ingreso, contratación, movilidad funcional y ceses.

1. Ingreso.

Las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se vayan produciendo se proveerán por convocatoria al exterior o por promoción interna, según decisión del Consejo de Administración, con sometimiento en todo caso a los principios de capacidad, mérito y publicidad.

Los puestos que no impliquen capacitación técnica ni supongan incremento de plantilla serán cubiertos preferentemente por promoción interna.

2. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para los trabajadores que sean contratados mediante contrato indefinido será de doce meses para el personal de los grupos tres, cuatro y cinco y de ocho meses para el personal de los grupos uno y dos.

En los contratos temporales el periodo de prueba tendrá una duración máxima de dos meses.

3. Contrato de relevo.

La empresa fomentará el contrato de relevo "En los términos y condiciones pactados en el pacto de jubilación anticipada de fecha 21 de marzo de 2013, registrado en el INSS.

4. Contrato a tiempo parcial.

A los trabajadores que presten servicio mediante contrato a tiempo parcial o por cualquier causa tengan reducida su jornada ordinaria se les reducirá en la misma proporción las retribuciones salariales y beneficios económicos establecidos con carácter general en el presente Convenio.

–En los contratos temporales a tiempo parcial, el número de horas complementarias podrá alcanzar hasta el 50% de la jornada ordinaria establecida en el contrato.

–En los contratos indefinidos a tiempo parcial, el número de horas complementarias podrán ampliarse hasta el 50% jornada ordinaria establecida en el contrato.

5. Contratacion eventual.

El contrato de circunstancias de la producción podrá tener una duración de hasta doce meses en un periodo de dieciocho, conforme al Estatuto de los Trabajadores.

6. Movilidad funcional.

La movilidad funcional podrá efectuarse entre puestos de trabajo del mismo grupo profesional e incluso entre grupos profesionales distintos con una diferencia de un grado en la escala establecida en el presente Convenio. No obstante, no procederá la movilidad funcional de puestos de trabajo administrativos con los operativos, salvo aceptación del trabajador.

IV. Grupos profesionales, niveles y puestos de trabajo.

Conforme a la Valoración de Puestos de Trabajo efectuada en la empresa, S.M.S.A. se estructura en los siguientes grupos profesionales, niveles y puestos de trabajo:

GRUPO	CARACTERÍSTICAS	PUESTOS DE TRABAJO INCLUIDOS
1	Personal sin cualificación específica, en tareas de escasa responsabilidad que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención. Conocimientos adquiridos experiencialmente durante un periodo corto de orientación	Puestos de los niveles 1 a 4. Operador Planta R.U Operario de recogida Conductor de recogida Auxiliar técnico de obras Operador EDAR, Ayudante de Almacén Ayudante de laboratorio
2	Personal con cualificación a nivel de FP o bachillerato en tareas especializadas con mediana responsabilidad. Trabajos de ejecución autónoma que requieren habitualmente iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos	Puestos de los niveles 5 a 8. Oficial de mantenimiento de taller Oficial mecánico EDAR Oficial mantenimiento de redes Administrativo Técnico Electromecánico; Técnico de laboratorio

		Auxiliar de Oficina Técnica (Mixto) Auxiliar Of. Tca. GISS
3	Personal que realice funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores de un estadio organizativo inferior. Tareas que, sin suponer mando, tienen un contenido medio o alto de actividad intelectual y de interrelación con complejidad técnica y autonomía dentro del proceso establecido. Cualificación de grado medio o superior en tareas técnicas o personal con responsabilidad de mandos intermedios	Puestos de los niveles 9 a 11. Encargado de planta Encargado de recogida Encargado de mantenimiento Ingenieros técnicos y Diplomados Tco. Informático Licenciados superiores
4	Directivos con responsabilidad directa en un área de la empresa	A modo de ejemplo: Jefe de Mantenimiento y Explotación Jefe de Oficina Técnica Jefe de control sanitario de aguas Jefe Técnico de R.U.
5	Directivos con responsabilidad general en la empresa	A modo de ejemplo: Director de producción-explotación Director económico-financiero Director administrativo

V. Condiciones de trabajo.

1. Calendario laboral.

Para el año 2014 se aplicará el calendario vigente y que se anexa a este Convenio (1.700 h).

La jornada anual será de: Mil setecientas horas (1.700). (Sin perjuicio del crédito horario pactado en el párrafo siguiente y que no computa para la determinación de la cuantificación horaria).

La empresa dispondrá de un crédito horario por trabajador de 10 horas en el año de vigencia del Convenio. Este crédito horario se dedicará exclusivamente a cubrir dedicación a formación, seguridad y salud y planes de calidad, cuando su asistencia se precise fuera de la jornada de trabajo.

A los trabajadores con contrato a tiempo parcial se les prorrateará proporcionalmente el crédito horario.

Se compensará individualmente a cada trabajador la consecución de los siguientes objetivos de absentismo:

Se premiará con dos días de permiso retribuido y no recuperable aquellos trabajadores cuyo absentismo sea inferior al 0,6 % y con un día a los que no superen el 2,75 % (Grupo empleados) este límite se ampliará hasta el 4% para los puestos de trabajo operativos (Grupo obreros) y sin que ello suponga un reducción de la jornada anual.

La aplicación de este premio se realizará en el año siguiente, una vez conocido el absentismo.

Cómputo anual del número de horas:

Tanto en oficinas como en Servicio de Residuos y Mantenimiento EDAR, se pacta la jornada en cómputo anual de tal modo que los trabajadores realizarán el horario establecido en el calendario aprobado, sin que

se consideren las horas efectivamente trabajadas (que pueden variar como consecuencia del periodo de disfrute vacacional o de festivos en días hábiles de trabajo) y sin derecho ni obligación a compensarse entre la empresa y el trabajador las horas en mas o menos que efectivamente haya realizado cada empleado.

En cuanto al servicio de mantenimiento, podrá adherirse a este cómputo anual de la jornada en los primeros quince días de cada ejercicio anual. Entre tanto, se computarán día a día las horas realmente trabajadas o que debiera haber trabajado el empleado en supuesto de I.T.

En el mes de octubre se realizará individualizadamente la previsión de jornada de cada trabajador y se adaptará la jornada diaria(para los meses de octubre, noviembre y diciembre) a fin de que las horas efectivamente trabajadas sean las pactadas anualmente (1.700 h) y de que todos los trabajadores del mismo turno realicen similar número de horas, pudiendo a este fin modificarse el turno de trabajo.

Para el equilibrio de horario (octubre-noviembre-diciembre) deberá atenderse conforme al Convenio y por este orden:

–Que el número de jornadas efectivas de los empleados sea el mismo.

–Que los turnos de mañana o tarde sean similares (± 1).

–Que el número de festivos trabajados sea similar (± 1).

Cuando por medio de modificación de turnos no sea posible equilibrar el horario, se reducirá o incrementará el horario diario en horas o fracciones al objeto de que a 31 de diciembre se ajuste exactamente la jornada anual. (Esta última opción solo se aplicará cuando la diferencia en más o menos sea inferior a una jornada laboral).

2. Jornada y horario de trabajo:

Los horarios para este año 2014 serán los establecidos y en vigor para las diferentes secciones y que se anexas a este Convenio.

En aquellos puestos que tengan establecida turnicidad (mantenimiento, bombeos, atención al público u otros en que se establezca) podrá alterarse el turno normal por ausencia de un compañero de trabajo y hasta tanto se produzca la normal reincorporación del mismo a fin de conseguir la mejor prestación del servicio. En estos casos, la empresa adaptará el horario diario de los trabajadores afectados a fin de que no se rebase el límite de la jornada anual. Cuando se rebase el número de suplencias establecido en el horario anual, el trabajador tendrá derecho a la compensación económica que se establece en el presente Convenio. (Plus por suplencia).

Dentro del horario y cuando exista un periodo de trabajo consecutivo de mas de cinco horas y media, se podrá efectuar una pausa de 15 minutos para bocadillo, café, etc. Este descanso se hará en turnos sucesivos a fin de que los servicios no queden desatendidos.

En el año 2014 la empresa negociará, en caso de modificación sustancial, conforme a la normativa vigente, el horario con las diferentes secciones, dada la gran disparidad de funciones en la empresa (mantenimiento y explotación de aguas y residuos, atención directa al abonado, sección económica, oficina técnica). En todo caso los criterios para establecer el horario serán los siguientes:

a) Oficinas.

–Se mantendrá la actual diferenciación entre jornada de invierno y de verano.

–Los días de trabajo serán de lunes a viernes, salvo en atención directa al abonado que incluye el sábado.

–Se respetará el derecho de la empresa a organizarse para adecuarse a las nuevas exigencias del servicio.

–Durante las fiestas de Estella/Lizarra el horario será de 9 a 13 horas. Aquellos trabajadores que en estas fiestas disfruten de vacaciones no tendrán derecho a compensación por las horas en que excedan la jornada anual por este motivo.

–Horario flexible: Durante el horario de jornada partida, el inicio de la jornada podrá efectuarse entre las 7 y las 9 h y la finalización de las 17 a las 19 h. Durante el horario de jornada partida la finalización de la jornada de mañana e inicio de la tarde será la establecida en el horario vigente (salida 14 h y entrada 15,30 h). En jornada continua se podrá iniciar la jornada a las 7 horas y finalizar a las 14 horas.

El horario flexible no será de aplicación al personal de atención al público ni abonados.

b) Mantenimiento aguas.

–Los días de trabajo serán de lunes a sábado, excepto en mantenimiento electro-mecánico que se trabajará también en domingo y festivo.

–La jornada será continua salvo exigencias del servicio (ej. suplencias, etc.).

- Se respetará el derecho de la empresa a organizarse para adecuarse a las nuevas exigencias del servicio.
- El horario se adecuará a las horas de luz de cada estación del año.
- Podrá establecerse por el motivo anterior una jornada laboral con menos horas que las establecidas con carácter general. Las horas que falten se compensarán de acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

c) Tratamiento y recogida de residuos.

-La jornada semanal podrá variar según la organización que disponga la empresa. Los días de trabajo a la semana serán cinco salvo en aquellas rutas cuya jornada diaria sea inferior a 6,30 horas, en que podrá elevarse a seis. La jornada normal no podrá rebasar las nueve horas y en ningún caso los domingos o festivos tendrán la consideración de días laborales en el calendario laboral, salvo en aquellas rutas en que esté programada la realización de servicios en domingo con carácter habitual.

-La empresa podrá organizar la jornada de trabajo diario en función de las necesidades del servicio (verano, navidad y Semana Santa). En estos periodos la jornada diaria podrá tener una duración de hasta sesenta minutos superior a la jornada del resto del año.

-Cuando por avería o fuerza mayor (causas climatológicas, etc.) no pueda prestarse el servicio, se computará como medio día trabajado en el caso de que la interrupción del trabajo lo sea antes de la cuarta hora de la jornada, siempre que se haya iniciado la prestación efectiva de trabajo y como jornada completa cuando la interrupción lo sea una vez rebasada la cuarta hora.

-Los turnos de trabajo podrán ser a jornada partida o continua y en turnos de mañana, noche o tarde. Preferentemente se trabajará en turno de mañana. En turno nocturno, salvo adscripción voluntaria, se rotará entre todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo.

-Como quiera que el objeto de la empresa es la prestación de un servicio esencial e ineludible para la comunidad, el personal acepta las modificaciones al calendario anual que por circunstancias especiales puedan producirse y que a juicio de la empresa sean necesarias para la prestación del servicio.

La empresa se compromete a organizar la jornada de los trabajadores de recogida y lavado de tal forma que al menos disfruten como no laborable de un sábado al mes. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se compromete a facilitar solamente el disfrute de sábados a petición de los interesados en tanto la demanda de estos sea similar a la habida en el último año, considerada globalmente.

-Distribución irregular de la jornada:

Los trabajadores con contrato de relevo, tanto el relevista como el relevado, podrán compensar las horas realizadas por exceso o por defecto respecto en su jornada ordinaria anual, durante el periodo de los siguientes veinticuatro meses, previo acuerdo entre las partes.

Si no hubiera acuerdo entre las partes, la empresa podrá aplicar la compensación en el periodo de 12 meses siguientes a la finalización del año natural.

3. Disponibilidad de los trabajadores.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público encomendado a la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, averías, sustitución de personal u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, los trabajadores a los que afecte la solución de estas situaciones están obligados a incorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo previa localización de los mismos.

En el supuesto de existir trabajadores de retén, estos deberán estar disponibles con carácter preferente al resto. Las horas que se inviertan en estos trabajos urgentes no se computarán como extraordinarias a los efectos del artículo 35-3.º E.T., pero si serán consideradas y abonadas como extraordinarias.

En este mismo sentido, todo el personal estará obligado a prolongar la jornada de trabajo en caso necesario. Si los trabajos extras se prolongasen alcanzando el horario de comida o cena y a juicio del responsable no fuera posible interrumpirlos durante dos horas para que el empleado se desplace a su domicilio, la empresa facilitará la comida. Las horas de comida no se computarán como extraordinarias.

En los casos de suplencia de personal de Grupo superior por vacaciones, ausencia, baja temporal, no se cobrará diferencia salarial salvo que la suplencia se extienda por mas de seis meses consecutivos.

En el marco de la buena fe en que se mueven las relaciones empresa-trabajador, éstos deberán utilizar su propio vehículo para desplazarse por motivos de trabajo siempre que la empresa no cuente con vehículo asignado al servicio de que se trate. El trabajador será compensado en la forma prevista en este Convenio.

El servicio público que se presta requiere por exigencias legales y de funcionamiento que determinados puestos de trabajo queden siempre suficientemente atendidos:

- Vigilancia y asistencia técnica de las instalaciones.
- Control de potabilidad del agua suministrada.
- Mantenimiento de la red y garantía de la continuidad del suministro.
- Recepción de avisos urgentes.

Los trabajadores de área de mantenimiento y explotación del servicio de aguas, estarán localizables mediante aparato busca-personas u otros sistemas que se innoven.

Aquellos puestos de trabajo que tengan establecida turnicidad (mantenimiento, bombeos, operadores depuración, atención al público u otros en que se establezca) rotarán de forma continuada en la misma, procurando que todos los trabajadores realicen similar número de jornadas de mañana y tarde y sábados y que los servicios estén suficientemente atendidos. A este fin podrán realizarse cambios de turno para adaptarse a la jornada anual, computándose las horas realizadas al final del año. La alteración normal del turno se producirá en periodos vacacionales, por baja o permiso retribuido de otros trabajadores del mismo grupo y podrá suponer la realización reiterada del mismo turno durante varias semanas consecutivas, hasta la finalización de la causa motivante de la misma.

- Sometimiento a control de métodos y tiempos.

La empresa podrá someter el rendimiento de los trabajadores a estudios de métodos y tiempos y la constatación de un rendimiento por debajo de lo previsto en este estudio dará lugar entre otras medidas, a la congelación del complemento de puesto.

4. Movilidad geográfica.

La empresa se organiza a esta fecha en cinco centros de trabajo: bajera de Villatuerta, Planta de Cárcar, Bajera de Lodosa, Oficinas de Estella/Lizarra y EDAR de Estella/Lizarra. Todos los trabajadores podrán ser adscritos con carácter temporal a cualquiera de estos centros en función de las necesidades organizativas de la empresa.

En tanto no se realice la adscripción personal a un centro determinado, la empresa abonará a los trabajadores que se desplacen al otro centro, 0,17 euros por cada kilómetro en que se incremente la distancia desde su residencia habitual al nuevo centro de trabajo, respecto a la que tenía al centro habitual.

Se adscriben al centro de Cárcar las rutas de Lodosa, Andosilla y a Villatuerta todas las demás (en referencia al servicio de Residuos exclusivamente).

En el futuro podrán crearse nuevos centros de trabajo. La adscripción de personal a los nuevos centros no generará derecho a indemnización alguna para el trabajador destinado, salvo que esté adscrito con carácter definitivo a otro centro. (En la actualidad ningún trabajador del servicio de recogida está adscrito a un centro determinado).

Cuando la movilización de centro de trabajo lo sea con carácter definitivo no habrá lugar a la compensación pecuniaria por kilómetro, sino a una indemnización por los costes de cambio de residencia o una compensación a tanto alzado. Esta movilidad solo tendrá lugar cuando existan causas técnicas, económicas u organizativas debidamente justificadas por la empresa y en estos casos se procurará que el trabajador movilizado sea el que tenga su residencia mas próxima al centro de destino.

Sin perjuicio de la adscripción al centro de trabajo, la incorporación o finalización del trabajo podrá realizarse en ruta, cuando el itinerario del servicio así lo aconseje y lo autorice la empresa.

5. Vestuario.

a) Trabajadores del servicio de tratamiento y recogida de residuos: las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para cada año natural. Serán de medida industrial y, sin perjuicio de atender situación concretas, serán las siguientes:

-Peones:

- Un traje de agua (se repondrá cuando se estropee).
- Un pantalón de invierno con reflectantes.
- Un pantalón de verano con reflectantes.
- Dos camisas de invierno.
- Dos camisas de verano.
- Un jersey.
- Dos pares de zapatillas.
- Un par de botas de agua (se repondrán según necesidad).
- Un par de botas de material cada dos años.

- Dos buzos (se alternarán con pantalón y camisas).
- Guantes, los necesarios.

–Conductores:

- Un pantalón de invierno.
- Un pantalón de verano.
- Dos camisas de invierno.
- Dos camisas de verano.
- Dos pares de zapatillas.
- Un jersey.

En todo caso se dará más material si se estropeara accidentalmente el entregado.

Igualmente podrá reducirse la entrega de material cuando debido a la buena calidad y alto precio del mismo tenga una duración notablemente superior a la prevista.

En la primera contratación y siempre que se prevea la continuidad del trabajador se distribuirá doble juego de ropa.

b) Trabajadores del servicio de Aguas: sólo tendrán derecho a vestuario aquellas personas que trabajen permanentemente en condiciones de suciedad o poco higiénicas (fontaneros, vigilantes, etc.) o bien se les exija trabajar uniformados, por lo cual se les dotará de las prendas necesarias a juicio de la dirección de la empresa previo informe de los delegados de personal.

La ropa se distribuirá en el mes de enero de cada año y será básicamente la siguiente:

- Un buzo para invierno.
- Un pantalón y chaqueta para el verano.
- Un anorak o traje de agua.
- Botas de agua y de material.
- Casco en los casos necesarios.

6. Formación.

La empresa dotará un gasto del 1% de la masa salarial bruta para atender a la formación de los trabajadores.

Todos los trabajadores están obligados a asistir a los cursos de formación, aprendizaje o reciclaje que la empresa considere de interés específico.

Clasificación de cursos en orden a su consideración laboral:

–Cursos específicos promovidos por la empresa:

- La empresa aportará gastos de matrícula y desplazamiento en su caso.
- Los Cursos o jornadas formativas que se realicen a instancia de la empresa serán obligatorios para los trabajadores. La empresa procurará que estos se impartan en horas de trabajo. No obstante lo anterior, podrán realizarse fuera del horario de trabajo cuando necesidades organizativas así lo aconsejen, previa información a los representantes de los trabajadores. En este caso, Deberá tenerse en cuenta lo pactado en cuanto a crédito horario para formación, compensándose la empresa el exceso de tiempo dedicado si lo hubiere.
- La compensación será en forma de permiso retribuido hora por hora.
- A los efectos del cómputo del tiempo se considerará exclusivamente el tiempo efectivamente dedicado a formación, excluyendo los desplazamientos, estancias adicionales etc.

–Cursos promovidos por los trabajadores:

a) Relacionados específicamente con las tareas del trabajador:

- La empresa facilitará la asistencia a estos cursos sin perjuicio de la prestación del servicio y con total autonomía.
- Los gastos de matrícula y desplazamiento, en su caso, serán de cuenta de la empresa, con respeto a l límite presupuestario establecido.
- La empresa aportará hasta el 50% del tiempo laborable dedicado (la aportación variará en función del interés de la empresa).

b) Cursos de formación integral del trabajador, sin relación específica:

- La empresa facilitará el acceso a estos cursos en función de las necesidades del servicio y con total autonomía.
- La empresa aportará hasta el 100% de los gastos de matrícula en función del interés residual para la empresa y dentro de los límites presupuestarios.
- Las horas dedicadas dentro de la jornada, se recuperarán por el trabajador de acuerdo con la empresa.

7. Retirada del permiso de conducir.

Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del recorrido o fallo mecánico, le fuera retirado el permiso de conducir la empresa le adecuará en otro puesto de trabajo y le respetará el salario de su categoría de conductor.

En el caso de que la retirada del permiso lo sea con vehículo particular, la empresa se compromete a integrarle en otro puesto con las condiciones económicas del nuevo puesto.

Se procurará reciclar a los conductores que pierdan el carnet por causas físicas.

Si al trabajador le son retirados puntos del carnet de conducir durante el tiempo de trabajo (salvo por causa de embriaguez, toxicomanía, conducción temeraria o cualquier conducta constitutiva de delito penal), la empresa apoyará económicamente la recuperación de estos puntos, cuando al trabajador le queden menos de seis puntos.

8. No concurrencia, incompatibilidad y exclusividad:

–Todos los trabajadores tendrán expresamente prohibido realizar cualquier actividad laboral fuera de la empresa que menoscabe el cumplimiento de sus deberes para con esta o comprometa su imparcialidad al servicio de la misma. Igualmente estarán obligados a notificar a la empresa las modificaciones que en el orden de cotización a la seguridad social deriven de las actividades realizadas fuera de jornada ya sea en trabajos por cuenta propia o ajena.

–Los trabajadores con responsabilidad de los grupos 3 y 4 estarán sujetos a incompatibilidad total para el ejercicio de su profesión, salvo autorización de la Gerencia.

–Los trabajadores del grupo 5 tendrán dedicación exclusiva al puesto de trabajo, no pudiendo realizar actividad profesional, comercial o empresarial alguna, salvo la administración de su propio patrimonio, y la docencia, salvo autorización del Consejo de Administración.

El incumplimiento por parte de cualquier trabajador de sus obligaciones de no concurrencia, incompatibilidad o exclusividad será considerado a efectos disciplinarios como falta grave.

VI. Condiciones económicas.

1. Retribuciones.

a) Incremento salarial: Las retribuciones para el año 2014 y para cada puesto de trabajo serán las correspondientes al (salario devengado en el año 2013) (se incluye tabla anexa). En todo caso se respetarán los efectos que pudieran derivarse para las partes de la demanda de conflicto colectivo pendiente de resolución judicial.

Las retribuciones señaladas son brutas, deduciéndose de ellas las retenciones y cotizaciones correspondientes a cada trabajador.

2. Conceptos retributivos:

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del grupo profesional y los complementos que para cada puesto de trabajo se establecen en el presente Convenio. La cuantía de estos conceptos figura en el anexo de tablas salariales y el valor asignado debe entenderse como pacto expreso respecto a cada uno de ellos en relación con la negociación económica global y unitaria del presente Convenio colectivo.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

1.–Fijas:

–Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada grupo profesional en el anexo correspondiente.

–Complemento de Puesto de Trabajo.

Cada puesto de trabajo tendrá un complemento salarial que retribuye las condiciones laborales del puesto de trabajo.

–Antigüedad.

Cada trabajador percibirá las siguientes remuneraciones en concepto de antigüedad:

- 83,00 euros por año de servicio a jornada completa a contar desde el año 2014.
- En concepto de antigüedad consolidada, la misma cuantía que hubiera recibido en concepto de antigüedad en el año 2013.

En ningún caso el complemento de antigüedad podrá ser superior en el año 2014 a 1.578,29 euros para cada trabajador.

–Gratificaciones extraordinarias:

El personal tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias, calculándose estas como 1/16 parte del salario bruto anual (a estos efectos se considerarán exclusivamente los siguientes conceptos salariales: (salario base + CPT + Cond. Trabajo + C. MF.) del grupo profesional correspondiente a la categoría de cada trabajador. Se harán efectivas trimestralmente (30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 20 de diciembre).

Estas retribuciones se devengarán cuatrimestralmente y se prorratearán en función de la duración del contrato y de la jornada realizada por el trabajador durante el cuatrimestre correspondiente.

–Complemento Multifunción.

Este complemento salarial establecido en el Convenio anterior, retribuye la disposición de los trabajadores para realizar con carácter general las tareas y trabajos que se les encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral, en el ámbito del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo que desempeñan.

2.–Variables:

–Complemento por Condiciones de trabajo.

Se establece un complemento atendiendo a las condiciones de trabajo (jornada, horario, insalubridad, plurifuncionalidad y disponibilidad). La tabla con las puntuaciones correspondientes a cada puesto figura en anexo a este Convenio.

–Pluses. (Vinculados real y efectivamente a la prestación del servicio que los motiva).

No se establecerá ningún plus fuera del Convenio sin conocimiento de los miembros del Comité de empresa.

–Plus de Nocturnidad.

El personal que preste servicio entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento de nocturnidad, similar al del año anterior, 14,10 euros y 12,02 (conductores/peones).

Por su carácter funcional y no consolidable, en aquellos cambios de horario que afecten al personal en turno de noche y que por su corta duración puedan calificarse de ocasionales, la empresa procurará realizarlos con los empleados que voluntariamente lo hubieran solicitado.

–Plus de Vertido.

Aquellos conductores que efectúen el transporte de los residuos de su zona hasta la planta, percibirán un plus de vertido por el importe que se especifica en la tabla y por cada día en que este vertido se realice por encima de la jornada normal y sin rebasar al menos en treinta minutos esta jornada. Para el año 2014, este plus será de 10,39 euros por jornada.

–Plus de Jornada Flexible.

En tanto se presenten situaciones que obliguen a realizar el servicio de recogida requiriendo para ello la prestación del servicio de una jornada especial, caracterizada por su total flexibilidad y trabajo durante los siete días de la semana, el conductor que preste este servicio percibirá por ello un plus salarial de carácter mensual. Para el año 2014, este plus será de 300 euros.

–Plus de Mantenimiento.

Cuando por avería o mantenimiento del camión fuera preciso su traslado al taller fuera del horario de trabajo, percibirán los conductores un plus de 20,26 euros por día.

–Plus Suplencias:

Aquellos trabajadores que tengan establecido sistema de trabajo a turnos y rebasen las suplencias establecidas en su horario anual (20 fines de semana para el personal de mantenimiento, bombeos y depuración), percibirán un plus económico por cada suplencia excedida que suponga además prestar servicio en sábado y/o domingo: (66,20 euros si incluye solo sábado y 124,77 euros sábado y domingo). (Este complemento es incompatible con la retribución como horas extraordinarias).

–Plus de Especial Dedicación:

A los trabajadores del grupo 2 que no perciban retribución de horas extraordinarias por la realización de trabajos fuera de jornada la empresa les retribuirá con un complemento por especial dedicación de carácter variable y que para el año 2014 será de la siguiente cuantía:

- Encargado de Planta: 6.888 euros/año.
- Encargado de Recogida: 4.647 euros/año.
- Contable: 2.437 euros/año.
- Encargado base Estella/Lizarra: 2.141 euros/año.
- Encargado base Lodosa: 2.141 euros/año.
- Informático: 3.234 euros/año.

Este complemento podrá modificarse en función de la dedicación del trabajador fuera de jornada. Si no existieran variaciones se actualizará conforme a las demás retribuciones de este Convenio durante su vigencia. En todo caso, este complemento será incompatible con la retribución de horas extras.

–Plus por Cambio Día Festivo:

El trabajador percibirá un plus salarial de 20 euros cuando se le modifique el día previsto como festivo en el calendario semanal. Será condición para el devengo de este plus que esta modificación se realice una vez iniciada la semana laboral.

–El servicio de retén o busca personas.

Ha sido objeto de valoración al establecer la valoración de puestos de trabajo. Sin perjuicio de la valoración efectuada se compensará cada salida que efectúe el trabajador fuera de su jornada en la siguiente forma:

- 35,57 euros por salida diurna.
- 52,91 euros por salida nocturna.
- 30,49 euros por salida festiva.

No procederá el pago de este plus cuando no hayan transcurrido al menos tres horas desde la finalización del anterior servicio retribuido.

El servicio de Retén o busca-personas se retribuirá a razón de 109,59 euros el año 2014 por semana efectivamente prestada al personal de mantenimiento de redes y se actualizará (IPC Convenio) durante la vigencia del Convenio.

Al personal de mantenimiento electromecánico se retribuirá a razón de 80,41 euros el año 2014 por semana efectivamente.

El oficial de mantenimiento de vehículos e instalaciones percibirá por este concepto la cantidad de 104,94 euros mensuales y estará localizado mediante teléfono móvil u otros sistemas de localización que le asigne la empresa.

Cuando no se preste el servicio en semana completa se prorrateará por días efectivamente prestados, valorándose los sábados y domingos al doble que el resto de los días de la semana.

La empresa sustituirá el sistema de localización del busca personas por otros sistemas propios del mercado (teléfono móvil, etc.) siempre que se garantice la total cobertura del nuevo sistema de localización.

El Plus de salida se abonará igualmente a aquellos trabajadores que la realicen aunque no estén prestando servicio de retén. No se abonará Plus de salida cuando ésta haya sido previamente concertada o programada por el responsable o encargado de mantenimiento.

La empresa procurará que ningún empleado preste el servicio de busca durante mas de cuatro semanas consecutivas, salvo situaciones excepcionales, imprevistos o causas de fuerza mayor.

En todo caso se considerará que el tiempo mínimo por cada salida será de una hora. Tanto el tiempo como el desplazamiento se considerarán desde la residencia habitual del trabajador.

3.–Participación en el resultado de la empresa.

En el supuesto de que el cierre del ejercicio económico de la empresa a fin de año reflejase un mejor resultado en los servicios de aguas y de Residuos Sólidos Urbanos respecto a lo presupuestado, el trabajador tendrá derecho a una participación en beneficios en la forma prevista en la tabla que se adjunta (20% para un mejor resultado de 30.000 euros y decreciendo hasta el 10 % para un beneficio de 500.000 euros).

Esta participación se abonará en el mes de abril del año siguiente y tendrá carácter de Complemento salarial variable "participación en beneficios". En ningún caso esta retribución será consolidable en la retribución anual, dado su carácter temporal y aleatorio.

Calculo del beneficio y distribución:

1. Mejor resultado del presupuesto ordinario de ambos servicios. Se incluye un incremento teórico de las tasas conforme al IPC. Se excluyen ahorros por inversiones previstas y no realizadas.
2. La cantidad resultante se distribuirá proporcionalmente a las retribuciones salariales fijas de cada trabajador (exclusivamente salario del grupo mas C.P.T + CMF) devengado en el año correspondiente. No se tendrá en cuenta ningún otro concepto salarial.
3. De la cantidad a abonar a cada trabajador se detraerá el importe correspondiente al coste de seguridad social que suponga la misma.
4. Serán beneficiarios todos los trabajadores fijos y los temporales con contrato superior a seis meses, en alta en la empresa a la fecha de abono.

La participación a distribuir entre los trabajadores está representada en cuadro anexo en el que x (mejor resultado) y (participación de los trabajadores) ambas columnas se expresan en euros.

El importe representado en la columna "y" se imputará a la totalidad de trabajadores en la plantilla a 31 de diciembre y que se mantengan de alta en la fecha de pago y se aplicará a cada puesto de trabajo en forma proporcional a su retribución bruta anual, expresando en % sobre la retribución del puesto (salario del grupo + complemento de puesto).

Aquellos trabajadores que hubieran incurrido en absentismo laboral sufrirán una reducción en esta "Participación en beneficios", a razón de un 5% por cada punto de absentismo, de tal modo que quien supere el 20% no percibirá cantidad alguna por este concepto.

4.-Horas extraordinarias.

Las partes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales las siguientes precisiones para las horas extraordinarias.

La contraprestación económica por horas extras será la establecida en la tabla correspondiente a retribuciones. Similar a la del año 2013.

c) En todo caso se tenderá al canje de las horas extras por horas de descanso, conforme a la normativa legal, salvo que ello resulte muy perjudicial para la organización del trabajo a juicio del jefe de sección, en cuyo caso se compensará económicamente. En todo caso, si al vencimiento del periodo mensual o trimestral, según los casos, no se ha acordado el canje, se abonarán.

A los efectos de compensación por horas de descanso, se canjearán:

-Las horas extras normales, a 1,75 h.

-Las horas extras nocturnas, a 2 h.

-Las horas extras festivas, a 2,25 h.

d) Todos los trabajadores de la empresa, y en especial, el personal de mantenimiento está obligado a realizar horas extras con sujeción a los límites legales.

e) Siendo la actividad de S.M.S.A. un servicio público que debe realizarse inexcusablemente con habitualidad y durante la práctica totalidad de los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter de estructurales para las horas extras que se realicen, bien sea por ausencias, cambios de turno, trabajos imprevistos y de fuerza mayor de conformidad con el Decreto 1858/1981. Las horas extraordinarias estructurales se regirán por las normas establecidas en la normativa en vigor.

f) Para oficinas la consideración de horas extraordinarias se hará en cómputo anual, pudiendo sobrepasarse la jornada de 9 horas para recuperación de horas, causadas por ausencias no retribuidas sin que tengan la calificación de extraordinarias.

5.-Trabajos en domingos o festivos.

–Al personal que por necesidades del servicio deba trabajar en domingo o festivo se le concederán dos días de descanso compensatorio por cada domingo o festivo trabajado, salvo que esté previsto el trabajo en estos días en el calendario anual. El disfrute se llevará a cabo previo acuerdo entre las partes o en su defecto se compensará económicamente en el porcentaje expresado para las horas extras. Tendrán la consideración de festivos los días que como tal se califiquen en el calendario anual.

–En cuanto al personal de tratamiento y recogida de residuos, cada festivo que se preste el servicio el trabajador percibirá un complemento de 40,13 euros por salida. Cuando la duración de la misma sea inferior a media jornada de trabajo. Para la prestación de dicho servicio en domingo se establecerá un turno entre todos los trabajadores, salvo adscripción voluntaria.

–No tendrán esta consideración de trabajo en festivo o domingo cuando esté programada la realización habitual del servicio en una ruta determinada.

6.–Kilometraje.

La empresa S.M.S.A. se organiza en cuatro centros de trabajo en Estella/Lizarra, Lodosa, Cárcar y Villatuerta siendo obligación de los trabajadores desplazarse hasta cualquiera de estos dos centros para desempeñar su trabajo, sin que por ello la empresa tenga que compensarles económicamente.

Aquellos trabajadores que utilicen el vehículo propio para realizar algún trabajo por necesidades de la empresa, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,33 euros por kilómetro recorrido.

Se crea una bolsa económica con una dotación anual de 1.171 euros, acumulables a lo largo del Convenio y cuyo fin será indemnizar a aquellos trabajadores que sufran un siniestro con daño en el vehículo con motivo de desplazamientos por motivos de trabajo.

Regulación de este fondo:

Será requisito que el trabajador demuestre la efectividad del daño y que no lo tenga cubierto por su póliza de seguros.

Las compensaciones se efectuarán a final del año y la cantidad auxiliabile estará en función de las disponibilidades del fondo (total de daños subsidiables: por disponible del fondo).

En todo caso al final del Convenio se amortizarán a favor de la empresa los excedentes superiores a 4.000 euros.

7.–Tablas salariales.

Las retribuciones del personal para cada grupo profesional son las pactadas y que quedan reflejadas en la tabla anexa y forman parte inseparable de este Convenio.

TABLA DE SALARIOS ANUAL POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO	SALARIO GRUPO	COMPL. PUESTO
Grupo 1	20.333	4.096 - 5.264 euros
Grupo 2	25.182	887 - 5.256 euros
Grupo 3	28.223	3.174 - 13.024 euros
Grupo 4	38.201	9.525 - 18.202 euros
Grupo 5	45.591	14.000 - 20.062 euros

Esta tabla de salarios, se actualizará en los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

8.–Anticipos.

Podrán concederse anticipos a cuenta de la nómina por importe de hasta una mensualidad. Los citados anticipos serán deducibles de la primera paga extraordinaria que se devengue y en todo caso de la nómina inmediatamente posterior a la concesión.

9.–Condiciones de aplicación retributiva.

1. Los trabajadores con contrato en prácticas, podrán tener una reducción salarial de hasta un 25% del salario establecido para su puesto de trabajo.
2. Se mantiene el puesto de peón de entrada para tareas de peonaje o administrativas rutinarias y para las que no se requiere especial cualificación o responsabilidad realizadas por personal eventual y cuya retribución bruta para el año 2014, será de 17.553 euros.
3. Incorporación a la empresa y desarrollo funcional.

Los diferentes puestos de trabajo existentes en la plantilla de la empresa, requieren normalmente de un proceso de adaptación y experiencia para el buen desarrollo de las funciones y tareas propias de cada puesto.

En consecuencia, resulta razonable que el salario correspondiente al puesto de trabajo se perciba íntegramente a partir del momento en que se han adquirido las habilidades adecuadas para su completo desempeño. A este fin se establece para cada puesto de trabajo un tiempo desde la incorporación del trabajador con un progresivo incremento salarial hasta conseguir la retribución correspondiente, establecida en la tabla salarial. A este tiempo se le denominará "Recorrido salarial del puesto".

El "Recorrido salarial " se estructurará en tramos de seis meses, correspondiendo a cada tramo una reducción salarial máxima del 5%.

RECORRIDO SALARIAL POR PUESTOS DE TRABAJO

Operador Planta R.U: 4 tramos
Operario de recogida: 2 tramos
Conductor de recogida: 4 tramos
Auxiliar técnico de obras: 4 tramos
Operador EDAR: 4 tramos
Otros puestos de similar nivel profesional: 4 tramos
Oficial de mantenimiento de taller: 6 tramos
Oficial mecánico EDAR: 6 tramos
Oficial mantenimiento de redes: 4 tramos
Administrativo: 6 tramos
Técnico Electromecánico: 6 tramos
Técnico de laboratorio: 4 tramos
Otros de similar nivel profesional: 5 tramos
Encargado de planta: 6 tramos
Encargado de recogida: 6 tramos
Encargado de mantenimiento: 6 tramos
Ingenieros técnicos y Diplomados: 8 tramos
Tco. Informático: 8 tramos
Letrada: 8 tramos
Otros puestos de similar nivel profesional: 6 tramos
Jefe de Mantenimiento y Explotación: 8 tramos
Jefe de Oficina Técnica: 8 tramos
Jefe de control sanitario de aguas: 8 tramos
Jefe Técnico de R.U.: 8 tramos
Otros puestos de similar nivel profesional: 8 tramos
Director de producción-explotación: 10 tramos
Director económico-financiero: 10 tramos
Director administrativo: 10 tramos

Otros de similar nivel profesional: 10 tramos

A los efectos de computar los tramos de recorrido salarial de cada puesto se considerará el tiempo acumulado por el trabajador mediante contratos temporales en la empresa y en el mismo puesto de trabajo.

Lo establecido en este punto no será de aplicación a los contratos regulados en los puntos 1 y 2.

4. Los trabajadores de los grupos 3, 4, y 5 no percibirán retribución alguna por la realización de tareas fuera de la jornada habitual por entenderse suficientemente retribuido en su salario ordinario.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la dedicación de los trabajadores del grupo 3 exceda habitualmente la jornada ordinaria, podrá pactarse entre la empresa y el trabajador afectado complementos por especial dedicación que tendrán vigencia limitada en el tiempo a la validez del actual Convenio.

5. El complemento de puesto de trabajo se considera consolidado como retribución personal en un 60% del citado complemento de puesto de trabajo, pudiendo ampliarse en futuros convenios.

VII. Situaciones de incapacidad temporal.

–Incapacidad temporal:

En supuestos en los que los trabajadores estén en situación de I.T., la empresa complementará económicamente la cantidad percibida por el trabajador de la Seguridad Social según los siguientes casos:

a) Accidente de Trabajo: 100% del salario (Salario Grupo + CPT + Cpto. Cond. de Trabajo + Cpto. Multifunción y Antigüedad).

b) Procesos cancerosos graves: 100% del salario habitual: (Salario del Grupo + C.P.T. + C. M.F. y Antigüedad).

c) En otros casos:

- Del 3.º al 17.º (ambos incluidos) primeros días de baja por enfermedad en el año natural: 100% del salario habitual. (Salario del Grupo + C.P.T. + C. MT. y antigüedad).
- Del 18.º en adelante: Reducción del 10% del salario base.

d) En todo caso (excepto supuestos del párrafo a):

- Los dos primeros días de cualquier proceso de I.T.: Reducción del 20% del salario Base.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por razón de enfermedad, el trabajador enfermo queda obligado a comunicar esta situación inmediatamente, y en todo caso, antes de las 12 horas, a su jefe inmediato, presentándose el mismo, si la enfermedad le permite salir de su domicilio, o por el medio más rápido en otro caso.

Antes de cumplirse 3 días de ausencia deberá presentar en el Departamento de Personal el correspondiente parte de baja. Dicho parte de baja deberá presentarse siempre que se alegue como motivo de la ausencia, la enfermedad.

Para el cómputo del crédito de 15 días de baja, podrán acumularse durante la vigencia del Convenio, los días en que el trabajador no haya estado de baja en los tres años anteriores hasta el límite previsto.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa no abonará complemento alguno cuando el trabajador se lesione en la realización de cualquier trabajo fuera de la empresa, por cuenta propia o ajena con ánimo de lucro.

–Incapacidad permanente:

En los supuestos en que el trabajador incurso en incapacidad, por causa de enfermedad o accidente, calificada por el órgano competente como total para el desempeño habitual del puesto de trabajo, no pudiera continuar en el mismo la empresa estudiará en cada caso concreto su posible readecuación o su baja definitiva.

No procederá complemento salarial una vez rebasado el periodo máximo de I.T. ni desde la fecha del reconocimiento al trabajador en situación de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez.

A estos efectos, se considerará agotado el periodo máximo de IT conforme a la normativa vigente y en todo caso cuando el trabajador no esté de alta en la empresa.

La fecha del reconocimiento de invalidez será la fecha de efectos establecida en la Resolución administrativa o sentencia judicial.

VIII. Vacaciones, permisos y licencias.

1. Vacaciones.

Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas por un total de 23 días laborables que podrán ampliarse a 27 en aquellos trabajadores que presten servicios durante seis días a la semana.

Los trabajadores que realicen jornada semanal de mas de cinco días de trabajo efectivo, disfrutarán además de un día mas de vacaciones por cada nueve semanas que realicen esta jornada semanal, sin que haya lugar a prorrateo por fracción.

Igualmente disfrutarán de un día mas de vacaciones quienes realicen jornada partida al menos cien días al año.

Los Trabajadores del servicio de abonados (Estella/Lizarra) y recogida R.U. nocturna en que se preste servicio con habitualidad seis días por semana disfrutarán de un día mas de vacaciones.

Para el disfrute de las vacaciones se establecerá el acuerdo del personal con los respectivos jefes de sección. En caso de falta de entendimiento intervendrán los miembros del Comité de empresa y la Dirección de la empresa.

En el establecimiento de éstas se procurará que el servicio quede suficientemente garantizado, lo cual se entenderá siempre que esté trabajando al menos un 75 por ciento de los trabajadores de la plantilla de las diferentes bases en que se organiza la empresa. Esta misma limitación se aplicará por puestos de trabajo, se potenciará que las vacaciones se disfruten en los meses deseados por el trabajador (preferentemente en verano) y los periodos de disfrute sean como máximo tres. De estos al menos un periodo se procurará que sea de tres semanas.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días de asuntos propios (no computables como trabajados) previa comunicación al jefe de sección:

–Los trabajadores que realicen trabajo a turnos y este incluya el trabajo en domingos y festivos disfrutarán de tres días mas de vacaciones al año (en este momento afecta exclusivamente al personal de mantenimiento electromecánico). Esta compensación corresponderá a los que trabajen efectivamente en domingo o festivo salvo aquellos cuya contratación o designación lo sea para efectuar el trabajo en festivos, evitando agravios comparativos. (Esta consideración es incompatible con la establecida en el párrafo segundo).

El tiempo dedicado a vacaciones no se computará en ningún caso como trabajado.

Los trabajadores de nuevo ingreso y aquellos que causen baja dentro del año natural, tendrán derecho dentro de dicho año a un periodo vacacional de 1,91 días por cada mes trabajado, prorrateándose las fracciones de mes.

2. Licencias, ausencia y facilidades.

PERMISOS RETRIBUIDOS

PARENTESCO	ENFERMEDAD GRAVE	FALLECIMIENTO	MATRIMONIO
Cónyuge - pareja registrada	4 nat. (mín. 3 lab)	7 labor.	
Padres - trabajador/a	3 nat. (mín. 2 lab)	3 lab	1 nat.
Hijos - trabajador/a	3 nat. (mín. 2 lab)	5 lab	1 nat.
Hijos políticos	2 nat. (mín. 1 lab)	2 nat. (mín. 1 lab)	
Nietos del trabajador	2 nat. (mín. 1 lab)	2 nat. (mín. 1 lab)	1 nat.
Abuelos del trabajador	2 nat (mín. 1 lab)	2 nat (mín. 1 lab)	1 nat.
Hermanos del trabajador/a	2 nat. (mín. 1 lab)	2 nat. (mín. 1 lab)	1 nat.

Parientes por afinidad hasta el 2.º grado: Padres, abuelos, hermanos del cónyuge y cónyuges de los hermanos/as)	2 nat. (mín. 1 lab)	2 nat. (mín. 1 lab)	1 nat.
Tío carnal del trabajador/a		1 nat. (conv) 4 h. (no con)	

–Matrimonio: 15 días naturales a partir de la fecha del suceso.

–Fallecimiento de cónyuge o pareja registrada: 7 días laborables.

–Fallecimiento de hijo: 5 días laborables.

–Fallecimiento de padres: 3 días laborables.

–Fallecimiento de abuelos, hermanos y nietos: 2 naturales. 1 día laborable.

–Fallecimiento de parientes por afinidad hasta el 2.º grado: 2 naturales, 1 día laborable.

–Fallecimiento de parientes consanguíneos y por afinidad hasta el 3.º grado: 4 horas (1 día natural si existe conveniencia).

–Enfermedad grave certificada médicamente u hospitalización:

- Padres, hijos: 3 días naturales.
- Cónyuge o pareja registrada: 4 días naturales.

–Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario según parte facultativo, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (dos días naturales) (redacción e interpretación coincidente con el artículo 37-3 b del E.T.).

–Intervención quirúrgica de parientes consanguíneos de primer. Grado y cónyuge/ pareja registrada con hospitalización inferior a 48 horas, dos días naturales, (mínimo un día laborable) (se considerará que hay hospitalización cuando exista orden del facultativo de ingreso hospitalario).

–Intervención quirúrgica mayor sin hospitalización de parientes consanguíneos de primer. Grado y cónyuge o pareja registrada (1 día natural).

–Pruebas e intervenciones de cirugía menor de cónyuge o pareja registrada que exigen, según prescripción médica, de acompañamiento al centro hospitalario, por el tiempo necesario (máximo un día natural).

–Por nacimiento de hijo: 2 días naturales.

–Matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres: 1 días natural.

–Traslado de domicilio habitual: 1 día laboral.

–Consulta médica Seguridad Social: por el tiempo necesario.

–Lactancia: 1 hora diaria, seguida de reducción, máximo nueve meses.

–Donación de sangre y exámenes por estudios oficiales: por el tiempo necesario (máximo 3 horas).

–Se podrá solicitar una licencia especial hasta un mes sin sueldo, siendo potestativo de la empresa su concesión, previo informe del Comité Mixto de la empresa.

–Rehabilitación por prescripción médica Seguridad social o Mutua patronal: Por el tiempo necesario condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1.–Que el tiempo de rehabilitación coincida con el horario de trabajo.
- 2.–Que la precitada coincidencia no pueda evitarse mediante un cambio en el turno de trabajo o aplicación de jornada flexible.
- 3.–Que la empresa no administre a su costa el tratamiento de rehabilitación prescrito al trabajador.

Condiciones de aplicación:

a) Las licencias se entienden vinculadas al hecho causante, debiéndose disfrutar al producirse éste.

En todo caso se podrá pedir al peticionario que acredite la necesidad de la licencia.

b) Los periodos de tiempo señalados se entiende que serán disfrutados en la medida que las circunstancias del caso concreto exijan la ausencia del trabajo, a juicio de la Dirección.

Los periodos de tiempo ampliables lo serán previa solicitud razonada aceptada por la Gerencia.

c) Toda ausencia del puesto de trabajo deberá ser autorizada por el responsable de función conforme a los criterios del Convenio de empresa. Dicha autorización se reflejará en la firma del parte de trabajo correspondiente a dicha ausencia.

d) Salvo en los casos imprevistos y urgentes, y para no perjudicar la organización de los servicios, cualquier solicitud deberá hacerse por escrito con, al menos 72 horas de antelación (excepto para mas de una jornada que exigirá hacerlo una semana antes) a su jefe respectivo, quien lo trasladará inmediatamente con sus observaciones al de personal), el cual evacuará la respuesta en 24 horas.

Las solicitudes de permisos se harán por duplicado y se entregará copia al trabajador que las realiza, con el recibí del jefe respectivo.

e) Se considerará, a estos solos efectos, enfermedad grave aquella que precise hospitalización de más de dos días. Igualmente tendrá esta consideración la asistencia médica domiciliaria de mas de dos días cuando se acredite la gravedad de la enfermedad.

La enfermedad grave se acreditará mediante justificación en que se exprese la gravedad.

f) El cómputo de días naturales se iniciará el día siguiente al ingreso hospitalario del paciente o del certificado médico de gravedad si no hay hospitalización.

g) En los procesos de enfermedad de larga duración, no se generará derecho a permiso retribuido hasta que transcurran, al menos, seis meses desde el anterior permiso.

h) Las consultas médicas se acreditarán siempre mediante el volante y/o justificante oportuno.

i) Para las ausencias motivadas por el ejercicio de funciones públicas se estará conforme a la normativa legal.

IX. Régimen asistencial.

1. Asistencia social complementaria.

La empresa concertará un seguro de accidentes para cubrir el riesgo de muerte e invalidez, del que serán beneficiarios todos los trabajadores en activo, con contrato no inferior a seis meses.

Las cantidades aseguradas serán de 39.065 euros por muerte y 39.065 euros por invalidez absoluta o gran invalidez.

La empresa concertará un seguro de Responsabilidad Civil con una cobertura no inferior a 751.000 euros que cubra la responsabilidad a que pudieran incurrir los trabajadores en el desempeño de la profesión por cuenta y orden de la sociedad.

La empresa ampliará la cobertura del seguro de responsabilidad civil patronal a 150.000 euros.

El compromiso pactado en materia de aseguramiento surtirá efectos a partir del transcurso de un mes desde la firma del Convenio.

La empresa concertará un seguro de vida para todos los trabajadores con contrato indefinido, con una cobertura de 18.000 euros.

–Las tasas oficiales por renovación de permiso de conducir de clase C y otros específicos de los vehículos de la empresa, serán sufragados por la Sociedad.

2. Plan de pensiones.

La empresa aportará al Plan de pensiones, modalidad Plan de Empleo, las siguientes cantidades fijas.

El año 2014:

–Personal de residuos: 587 euros.

–Personal de aguas: 847 euros.

La aportación será lineal para todos los trabajadores fijos de la plantilla. Se computarán como fijos quienes tengan contrato indefinido a fecha 1 de enero de cada año. A los trabajadores en excedencia o jornada reducida se prorrateará en función del tiempo trabajado.

A las precitadas cantidades se les aplicará la reducción que corresponda para cubrir el coste total de cotización a la Seguridad Social. (incluye cotización empresarial).

En todo caso el coste económico máximo para la empresa será el establecido en el párrafo primero.

El compromiso de la empresa se suscribe expresamente para el año de vigencia de este Convenio 2014.

X. Seguridad y Salud Laboral.

La empresa potenciará y los trabajadores deberán colaborar en cuantas medidas tiendan a asegurar la salud de los trabajadores (revisión médica, chequeos...); para ello, se dotará de un Plan de Seguridad y Salud laboral. A este efecto se compromete a la contratación de un servicio externo de prevención y seguridad.

La empresa acometerá las actuaciones que se propongan en el Plan de Seguridad y Salud laboral con carácter inmediato.

Cuando con motivo de actuaciones relativas a la seguridad o salud laboral de los trabajadores sea precisa su dedicación fuera de la jornada laboral no procederá otra compensación que la correspondiente a los gastos de desplazamiento en que hubiera incurrido el trabajador.

Los conductores dispondrán de permiso retribuido para realizar la revisión médica exigida en la renovación del carnet de conducir previa justificación de la misma. En todo caso se procurará que las pruebas a realizar sean lo más específicas posible para el puesto de trabajo.

XI. Derechos y garantías sindicales.

Los trabajadores y sus representantes sindicales tendrán los derechos y garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de empresa dispondrán de las horas sindicales que legalmente les correspondan por jornadas completas, siempre que sea posible. En este sentido, si las horas dedicadas lo son fuera de la jornada habitual, compensarán con una jornada libre cuando completen las horas sindicales equivalentes.

XII. Régimen disciplinario.

1. "Advertencia formal".

La advertencia formal no constituye una sanción.

Se podrá utilizar cuando la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de la comisión de una falta leve, y ésta fuera por primera vez. Entonces, se realizará una "Advertencia Formal" al trabajador.

Si la falta se considerara grave, se valorarán las circunstancias del hecho.

2. Calificación de las faltas.

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

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

–Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a tres.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, al inicio del turno, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

La reiteración o si causara perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros, o costes innecesarios, podrá ser considerada grave.

c) El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa, usuarios o a sus compañeros de trabajo o fuera causante de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de limpieza de locales, instalaciones, así como falta de orden en la documentación.

f) No presentar parte de baja en el plazo de tres días. No aportar los justificantes exigidos para licencias, etc.

g) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio habitual.

i) No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia necesarios para la correcta Administración de Personal de la Empresa.

j) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

k) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

–Faltas graves.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar al trabajo dos días sin causa justificada en un período de 60 días.
- c) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo así como negarse a rellenar los partes de trabajo, control de asistencia, etc. Pudiendo exigir el trabajador que, a la mayor brevedad, le sea notificada la orden por escrito. Cuando esta desobediencia cause un grave perjuicio o trastorno a la empresa, será considerada como falta muy grave.
- d) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- e) Realizar el trabajo encomendado con deficiencia, sin la diligencia debida, con dejadez de forma distraída, mostrar desidia o negligencia u omitiendo aquellas actuaciones que afecte a la buena marcha del servicio. Si dicha desidia o deficiencia causara trastorno o quebranto a la Empresa o al usuario podrá ser sancionado como falta “muy grave”.
- f) El abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados.
- g) Simular la presencia de otro trabajador fichando por aquél o encubriendo su ausencia. En caso de ser reiterado, será considerada falta “muy grave”.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. El incumplimiento de las Normas de Seguridad y de Higiene necesarias para la realización del trabajo asignado. Si pone en peligro la salud de los subordinados, de sus compañeros de trabajo o de terceros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado muy grave.

Se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

Igualmente, aquellas que sean deducibles de la legislación aplicable en esta materia.

- i) Emplear para uso propio herramientas, medios o instalaciones de la Entidad, cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo y/o de la Empresa, y no se contara con permiso para hacerlo. El uso del teléfono de la empresa o los medios informáticos puestos a disposición del trabajador en interés del mismo o para su entretenimiento o distracción en el horario de trabajo, siempre que no medie autorización de la Dirección de la empresa.
- j) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber obtenido la autorización correspondiente de la Dirección de compatibilidad.
- k) El insulto o los malos tratos de palabra hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.
- l) La injustificada falta de rendimiento.

–Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- b) Dedicarse a trabajos particulares durante la jornada laboral.
- c) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. También, se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice actividades o trabajos impropios de su situación de baja. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g) Faltar más de dos días al trabajo durante un periodo de noventa días sin causa que lo justifique.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

- i) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto o situación de responsabilidad, sin justificación.
- k) La agresión hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.
- l) El acoso laboral en el trabajo.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada.
- n) Quien habiendo sido cambiado de puesto de trabajo por motivos personales de salud, realizara actividades similares a las que lo motivaron.
- o) El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- p) El incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud laboral en relación con la tipificación establecida en la legislación vigente en esta materia.

3. Sanciones.

–Clasificación:

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por falta leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de Empleo y Sueldo de uno a tres días, excepto las faltas de puntualidad.

b) Por faltas graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

c) Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

–Cambio de puesto de trabajo.

–Inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría.

–Despido.

En caso de que un despido disciplinario fuera calificado de improcedente por la Magistratura de Trabajo, la empresa reconsiderará su decisión y estudiará en lo posible la readmisión del mismo en cada caso concreto.

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Las sanciones se impondrán y graduarán de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Naturaleza de la falta y las circunstancias concurrentes.

b) Grado de participación de los implicados y su responsabilidad.

c) Perjuicios ocasionados a SMSA y/o a los Usuarios y/o terceros y/o compañeros de trabajo.

d) Reiteración o reincidencia.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

4. Procedimiento sancionador.

–Faltas leves:

a) Las sanciones por faltas leves, que no lleven aparejada la suspensión de empleo y sueldo, se impondrán por la Dirección de la Empresa, mediante escrito razonado en un sólo acto.

b) Para la imposición de una sanción por falta leve, que lleve aparejada la suspensión de empleo y sueldo, se realizará mediante el procedimiento utilizado para las faltas graves y muy graves.

–Faltas graves y muy graves:

Para las faltas Leves con sanción de suspensión de empleo y sueldo y para las faltas Graves y Muy Graves deberá tramitarse siempre un expediente disciplinario.

Cuando los trabajadores que desempeñen cargos sindicales o representativos cometan alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de conformidad con lo legalmente establecido.

–Expediente disciplinario:

- Fase de incoación:

a) La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

b) El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación, Pliego de Cargos, que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.

c) Del Pliego de Cargos se dará traslado inmediato y simultáneo a:

- Trabajador o trabajadores afectados.
- Representación de los Trabajadores y Sindical.

- Fase de desarrollo:

a) Presentado el Pliego de Cargos, se abrirá un periodo de 10 días hábiles para las faltas Graves y Muy Graves, para presentar el Pliego de Descargos o Alegaciones que se estime conveniente.

b) Durante la incoación del expediente el trabajador podrá estar asistido por los Representantes de los Trabajadores o Sindicales y/o letrado.

c) La Representación de los Trabajadores o Sindical, en su caso, podrán presentar aquellas alegaciones que consideren oportunas en el plazo antes señalado.

d) Al trabajador que lo solicite se le dará audiencia en el expediente, pudiendo acudir asistido por Representantes de los trabajadores y/o letrado.

- Fase de conclusión:

a) Finalizado este proceso, la Dirección dictaminará su resolución, que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Valoración del Pliego de Descargos.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que procede.

b) La Dirección comunicará su resolución al trabajador o trabajadores afectados por escrito.

c) También, comunicará su resolución a la Representación de los Trabajadores o Sindical por el procedimiento establecido al efecto.

5. Cumplimiento.

La Dirección de la Empresa no podrá retrasar la determinación de las fechas del cumplimiento de la sanción más allá del mes siguiente a que ésta adquiera firmeza, bien por la conformidad del sancionado, por la caducidad de la acción, o por la resolución judicial en sentencia firme.

6. Prescripción.

–Faltas leves: Diez días.

–Faltas graves: Veinte días.

–Faltas muy graves: Sesenta días.

Estos plazos se entienden referidos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado, o salvo pactos interpartes.

7. Cancelación.

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante, se cancelarán al año las Leves, (las de puntualidad al finalizar cada año natural), a los dos años las Graves, y a los cuatro años las Muy Graves, en caso de no reincidencia.

Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

XIII. Comision Paritaria.

La Comisión decidirá sobre cuantas cuestiones de interpretación del texto de este Convenio pudieran suscitarse. Los debates se decidirán por mayoría simple de sus miembros, sin que exista voto de calidad. Sus acuerdos serán recurribles ante la jurisdicción laboral.

Los vacíos normativos que se susciten, se resolverán conforme a lo dispuesto en los convenios anteriores para cada uno de los servicios.

–Composición:

- El gerente o persona en quien este delegue.
- El jefe de relaciones laborales.
- Dos representantes de los trabajadores de entre los miembros del Comité de empresa.

–Funcionamiento:

Serán funciones de esta comisión:

- a) La interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) El estudio y la valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor de este Convenio que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo y venga establecido en su texto.
- e) Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las representaciones en la comisión paritaria.
- f) La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de 10 días desde el momento de la solicitud y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 10 días laborables a partir de la reunión.

De conformidad con lo establecido en los artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Mixta Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vigentes.

La determinación de la política salarial corresponde al Consejo de Administración a través de los cauces de negociación establecidos.

XIV. Otras disposiciones.

1. Subrogacion empresarial.

De conformidad con los convenios de ámbito superior tanto en los servicios de aguas como de residuos, procede la inclusión de la presente cláusula de subrogación.

Si finalizase el encargo de gestión, delegación, cesión, arrendamiento etc por el que SMSA presta el servicio de ciclo integral del agua y de Residuos urbanos y se produjera un cambio de titularidad en la empresa prestataria del servicio o fuera adjudicataria del servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a todos los trabajadores de SMSA adscritos a ambos servicios,

respetándoles y conservando en su integridad con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

2. Cláusula de mejora global.

Mediante el presente Convenio, reiterando las premisas y criterios seguidos en los convenios anteriores, se han mejorado en su conjunto y en cómputo global anual a toda la plantilla las condiciones laborales fijadas por la legislación general así como por Convenio de ámbito superior. Los trabajadores a través de sus representantes, firmantes del presente Convenio, aceptan las modificaciones que este contiene respecto a las condiciones laborales establecidas en cualquiera otra disposiciones legales o convencionales, dado que este Convenio establece mejoras compensatorias adecuadas.

En el supuesto de que la autoridad laboral o la magistratura de trabajo en el ejercicio de las facultades que les competen, considerasen nulo o inaplicable alguno de los puntos del presente Convenio, o impusieran la aplicación de otro precepto o cláusula en su lugar, este Convenio quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse íntegramente su contenido.

3. Legislación obligatoria.

En todos los temas que no se hayan pactado en el presente Convenio, se aplicará lo dispuesto en la legislación general.

Código del anuncio: F1405991