

CONSELLERÍA DE ASUNTOS SOCIAIS, EMPREGO E RELACIÓNS LABORAIS

Resolución do 27 de setembro de 2004, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A. (abastecemento de auga, saneamento e depuración de augas residuais do Burgo-Culleredo).

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa *Gestión y Técnicas del Agua, S.A.* (abastecemento de auga, saneamento e depuración de augas residuais do Burgo-Culleredo) (código convenio 1503861), que tivo entrada nesta delegación provincial o día 24-8-2004, e complementado con data do 13-9-2004, suscrito pola parte económica por *Gestagua, S.A.* e pola parte social polo delegado de persoal o día 8-7-2004, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º 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 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, esta delegación provincial

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo existente nesta delegación provincial e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no BOP e no *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 27 de setembro de 2004.

Cristina Azpilcueta González
Delegada provincial da Coruña

Convenio colectivo da empresa *Gestión y Técnicas del Agua, S.A.*, para as actividades do ciclo integral da auga no seu centro de traballo do Burgo-Culleredo.

Capítulo I Disposicións xerais

Artigo 1º.-Natureza e fins.

As partes asinantes do presente acordo manifestan que este constitúe a expresión de vontade libremente adoptada por elas, en virtude da súa autonomía colectiva.

Entendendo que a natureza xurídica do acordo é a propia dun convenio colectivo, que ten por finalidade regular as condicións económicas, sociais e de traballo da empresa *Gestagua, S.A.* e os traballadores dos centros de traballo que se especifican no seguinte artigo, as partes recoñecen que todos os pactos do presente acordo de vontades teñen a forza normativa a que se refire o artigo 82 do Estatuto dos traballadores.

Conforme o artigo 84 do E.T. e en virtude do principio de non concorrencia, non se poderá invocar para ningún efecto a aplicabilidade de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, mesmo que anteriormente tivesen vixencia no centro de traballo.

Este convenio, como froito da negociación e autonomía colectivas e da capacidade normativa dos asinantes, derroga calquera acordo, pacto ou práctica colectiva que existisen con anterioridade, con independencia de que os seus contidos sexan ou non regulados neste convenio. Por outro lado, a partir da súa entrada en vigor, as materias previstas neste convenio quedan reguladas íntegra e exclusivamente conforme os termos aquí estipulados.

Artigo 2º.-Ámbito territorial e persoal.

O presente convenio afectará e será de aplicación a todo o persoal do centro de traballo do Burgo-Culleredo e os centros de traballo que dependan deste en cada momento, que prestan e presten os seus servizos mediante contrato e relación laboral fixa, eventual ou de interinidade, nos servizos do denominado ciclo integral da auga.

Exclúese expresamente do ámbito regulado polo presente convenio o persoal afecto ao establecido no artigo 1, número 3º a) e c) da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Vixencia e denuncia.

O presente convenio colectivo de traballo terá unha duración de catro anos, a súa vixencia será desde o día 1 de xaneiro de 2004 até o 31 de decembro de 2007, entrará en vigor o mesmo día da súa sinatura, independentemente da súa publicación no BOP, e os seus efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro 2004.

Unha vez finalizado o prazo de duración do convenio entenderase prorrogado nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, de non mediar denuncia expresa por calquera das partes; a denuncia deberá ser notificada á outra parte por escrito cun mes de anticipación á data da súa expiración ou de calquera das súas prórrogas.

Artigo 4º.-Garantía persoal.

As retribucións que establece este convenio, consideradas anualmente, absorberán tamén en cómputo anual, cantas retribucións perciban os traballadores por todos os conceptos, respectándose as condicións persoais que sexan, no seu conxunto, máis beneficiosas que as fixadas no presente convenio, manténdose ad personam. Os traballadores que teñan

recoñecido un complemento persoal a 31 de decembro de 2003 percibirano nos doce meses ordinarios. Este complemento incrementarase cada ano na mesma porcentaxe que o salario base.

Artigo 5º.-Absorción.

Os haberes anuais fixos pactados neste convenio colectivo, sexan ou non de natureza salarial, é dicir, a suma do salario base, antigüidade consolidada, así como o complemento persoal se o houber, valorados no seu cómputo anual, absorberán automaticamente até onde alcancen todo aumento de salario ou percepcións directa ou indirectamente salariais que se poidan establecer durante a súa vixencia, por disposición legal de xeral aplicación ou regulamentaria.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Cantas dúbidas ou reclamacións se susciten en relación coa interpretación ou aplicación do presente convenio serán sometidas, como trámite previo ao seu coñecemento pola xurisdición social, a unha comisión mixta interpretativa, que estará constituída por un membro da parte social e outro da parte da dirección da compañía, todos eles compoñentes da comisión negociadora.

A citada comisión disporá dun prazo de quince días para resolver as cuestións que se lle poidan presentar. A súa decisión terá carácter vinculante para ambas as partes.

Caso de non emitirse resolución ou de non se atinxir acordo nese prazo, ambas as partes poderán solicitar a mediación no Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación da Administración aboral e/ou facendo uso das asesorías legais que coïden oportunas.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Se a xurisdición competente anulase ou invalidase algúns dos seus artigos parcial ou totalmente, as partes asinantes reuniríanse con obxecto de resolver o problema suscitado, mantendo inalterable o resto do contido do convenio.

Capítulo II Organización do traballo

Artigo 8º.-Organización.

A organización práctica e técnica do traballo, así como as decisións sobre políticas, sistemas e procedementos de organización do traballo corresponden á dirección da empresa, sen prexuízo das facultades que competen legalmente á representación dos traballadores e das consultas e acordos que puidesen articularse con ela.

Ambas as partes manifestan que a organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade, calidade e servizo

baseado na óptima utilización de todos os recursos. Para este obxecto enténdese necesaria a existencia dunha organización áxil e flexible e a mutua colaboración de todo o persoal da empresa.

Artigo 9º.-Clasificación funcional.

Os traballadores serán clasificados nas súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

Esta clasificación realizarase nos grupos profesionais, definidos pola interpretación e aplicación dos factores de valoración e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que, en cada caso, desempeñen os traballadores. Dentro dalgúns dos grupos desta forma definidos poderanse establecer áreas funcionais diferentes, nos termos establecidos máis adiante.

Artigo 10º.-Factores de encadramento.

1. O encadramento dos traballadores incluídos nos ámbitos de aplicación dentro da estrutura profesional establecida e, por conseguinte, a asignación de cada un deles a un determinado grupo profesional será o resultado da conxunta ponderación dos seguintes factores: coñecemento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

2. Na valoración dos factores anteriormente mencionados terase en conta:

a) Coñecementos e experiencias: factor para cuxa valoración se terá en conta, ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente os cometidos, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición deses coñecementos e experiencia.

b) Iniciativa: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de seguimento de normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolven.

d) Responsabilidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

e) Mando: factor para cuxa valoración se terán en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelacionar, as características do colectivo e o número de persoas sobre que se exerce o mando.

f) Complexidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o número e grao de integración dos diversos factores.

3. Dentro de cada un dos grupos profesionais e das correspondentes divisións orgánicas ou funcionais (entre outras, de administración comercial, técnica de produción e servizos auxiliares) poderán situarse as diferentes categorías, definidas de conformidade cos criterios anteriormente expostos.

4. Os grupos profesionais e as divisións orgánicas e funcionais recollidas deste convenio teñen un carácter meramente enunciativo podendo, cando for o caso, establecerse as correspondentes asimilacións.

Artigo 11º.-Grupos profesionais.

1. O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio colectivo clasificarase en razón da función desempeñada nos grupos profesionais aquí establecidos.

2. Dentro dos grupos profesionais 2 e 3 establécense, a fin de delimitar a idoneidade e aptitude para o desempeño das tarefas encomendadas ao traballador en cada posto de traballo, as áreas funcionais administrativa e técnica.

Grupo profesional I.

Criterios xerais: tarefas que se executen segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico ou atención e que non necesitan de formación específica, salvo a ocasional de período de adaptación.

Formación: experiencia adquirida no desempeño dunha profesión equivalente e titulación de graduado escolar ou certificado de escolaridade ou similar.

A este grupo corresponden, dentro da área funcional administrativa, lector e ordenanza.

Dentro da área funcional de explotación, axudante, peón especialista e peón.

Grupo profesional II.

Criterios xerais: traballos de execución autónoma que exixan habitualmente iniciativa por parte dos traballadores que os desempeñan comportando baixo supervisión a responsabilidade deles, e podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de segundo grao, completada con formación específica no posto de traballo.

Dentro da área funcional administrativa deste grupo cabe incluír, entre outras, as seguintes categorías: auxiliar administrativo, oficial de 2ª administrativo, oficial de 1ª administrativo.

Con relación á área funcional técnica e explotación, cabe incluír neste grupo profesional, entre outras, as seguintes categorías: oficial de 3ª, oficial de 2ª e oficial de 1ª, analista de laboratorio, auxiliar técnico, delineante.

Grupo profesional III.

Criterios xerais: funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas homoxéneas realizadas por un conxunto de colaboradores nun estudo organizativo menor.

Tarefas que, aínda sen suporen corresponsabilidade de mando, teñen un contido medio de actividade intelectual e de interrelación humana, nun marco de instrucións precisas de complexidade técnica media con autonomía dentro do proceso establecido.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de segundo grao, completada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

Na área funcional administrativa deste grupo inclúense, entre outras, as de xefe de sección ou negociado.

No que se refire á área técnica e explotación, cabe incluír, tamén enunciativamente, as categorías profesionais de delineante proxectista, técnico de produción, capataz, xefe de equipo e encargado.

Grupo profesional IV.

Criterios xerais: funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de tarefas diversas realizadas por un conxunto de colaboradores.

Tarefas complexas pero homoxéneas que, aínda sen implicaren responsabilidade de mando, teñen un alto contido intelectual ou de interrelación humana, nun marco de instrucións xerais de alta complexidade técnica.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a estudos universitarios de grao medio, completada cunha formación específica no posto de traballo.

Neste grupo cabe incluír, entre outras, as de xefe de servizo, de planta e, en xeral, as de titulado de grao medio.

Grupo profesional V.

Criterios xerais: funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas complexas e heteroxéneas, con obxectivos globais definidos e alto grao de exixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Funcións que supoñen a integración, coordinación e supervisión de funcións, realizadas por un conxunto de colaboradores dunha mesma unidade funcional.

Inclúense tamén neste grupo profesional funcións que supoñen responsabilidade completa pola xestión dunha ou varias áreas funcionais da empresa, a partir de directrices xerais moi amplas directamente emanadas da dirección, á cal que deben dar conta da súa xestión.

Funcións que supoñen a realización de tarefas técnicas da máis alta complexidade e mesmo a participación na definición dos obxectivos concretos para alcanzar no seu campo, con moi alto grao de autonomía, iniciativa e responsabilidade nese cargo de especialidade técnica.

Formación: titulación ou coñecementos adquiridos no desempeño da súa profesión equivalentes a estudos universitarios de grao medio, completada cunha experiencia dilatada no seu sector profesional ou a estudos universitarios de grao superior, completada cunha formación específica no posto de traballo.

Neste grupo inclúense as categorías profesionais de director, xefe de departamento, de servizo, de zona/área, así como as correspondentes a titulado superior.

Artigo 12º.-Mobilidade funcional.

O traballador deberá cumprir as instrucións da dirección ou persoa en quen esta delegue no exercicio habitual das súas funcións organizativas e directivas, debendo executar os traballos e tarefas que se encomenden dentro do contido xeral da prestación laboral, sempre e cando non menoscabe a súa dignidade. Neste sentido, e sen prexuízo dos dereitos económicos recoñecidos no Estatuto dos traballadores, e dentro da xornada laboral, cando sexa necesaria a realización simultánea ou sucesiva de funcións correspondentes a varios postos de traballo, que virán dadas polas necesidades dos servizos que xestionamos, poderá encomendarse ao traballador o desempeño delas.

Artigo 13º.-Traballos de superior grupo profesional.

Por necesidades organizativas, de produción ou de contratación o traballador poderá ser destinado a ocupar un posto de superior grupo ao que tivese recoñecido por prazo que non exceda seis meses durante un ano, ou oito meses durante dous anos, tendo dereito a percibir en canto se encontre en tal situación a remuneración correspondente á función efectivamente desempeñada.

Artigo 14º.-Traballos de inferior grupo profesional.

A empresa, por necesidades perentorias, transitorias ou imprevisibles, poderá destinar un traballador a realizar tarefas correspondentes a categorías profesionais inferiores á súa polo tempo imprescindible e comunicándoo aos representantes legais dos traballadores, non podendo o interesado negarse a efectuar o traballo encomendado, sempre que isto non prexudique a súa formación profesional. Nesta situación, o traballador seguirá percibindo a remuneración que, polo seu grupo e función anterior, lle corresponda.

A un traballador non se lle poderá impor a realización de traballos propios de grupo inferior durante máis de dous meses ao ano en canto todos os traballadores do mesmo grupo non rotasen na realización de tales tarefas. Non se considerarán para efectos do cómputo os supostos de avaría grave ou forza maior, do que se informará os representantes dos traballadores, periodicamente.

Se o destino de inferior categoría profesional fose solicitado polo propio traballador, asignarase a este a retribución que lle corresponda pola función efec-

tivamente desempeñada, pero non se lle poderá exixir que realice traballos de categoría superior a aquela pola que se retribúe.

Capítulo III Contratación

Artigo 15º.-Contratación.

O ingreso ao traballo realizarase de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas na lexislación laboral vixente no momento de efectuarse.

En todos os casos se deberá especificar claramente as súas condicións, duración, xornada laboral, etc., sendo visados polo representante dos traballadores.

Artigo 16º.-Período de proba.

De acordo co contido do artigo 14 do Estatuto dos traballadores, poderá concertarse por escrito un período de proba de:

-Para os grupos profesionais I, II e III establécese un período de proba de 30 días para os contratos temporais e de 60 días para os contratos de duración indefinida.

-Con relación aos grupos profesionais IV e V concértase un período de 90 días, salvo as categorías de director e técnicos titulados, que será de seis meses.

Artigo 17º.-Subrogación do persoal.

Nesta materia observarase o disposto no capítulo VIII, artigo 43 do vixente convenio colectivo estatal das industrias de captación, elevación, condución, tratamento, depuración e distribución de auga, ou disposición legal que o substitúa.

Capítulo IV Xornada de traballo

Artigo 18º.-Xornada.

Acórdase establecer a xornada en cómputo anual para os anos que abrangue este convenio da seguinte maneira:

-Ano 2004, mil setecentas cincuenta e dúas horas de traballo efectivo.

-Ano 2005, mil setecentas corenta e oito horas de traballo efectivo.

-Ano 2006, mil setecentas corenta e catro horas de traballo efectivo.

-Para o ano 2007, mil setecentas corenta horas de traballo efectivo.

Artigo 19º.-Xornada semanal.

Establécese, igualmente, un número máximo de 40 horas semanais efectivas de traballo.

A empresa, de acordo coa representación dos traballadores, establecerá no mes de xaneiro o calendario laboral que rexerá durante o ano. O calendario, que se publicará no taboleiro de anuncios, elabo-

rarase tendo en conta os seguintes criterios e contidos:

- Xornada semanal de corenta horas.
- Horario de descanso.
- Sinalización das festas.
- Vacacións.
- Especificación dos descansos entre xornadas e semanais.
- Especificación das seccións onde se preveza a realización de quedas.
- Especificación de xornadas irregulares onde procedan.
- Especificación de horarios flexibles onde procedan.

Artigo 20º.-Permanencia no traballo.

Tanto ao comezo como ao final da xornada laboral, o traballador deberá encontrarse no seu posto de traballo e dedicado a el. A dirección da empresa poderá establecer os controis de presenza e puntualidade necesarios.

Todo o persoal deberá permanecer no seu posto de traballo até a hora de saída, exceptuándose as saídas previamente autorizada polo xefe directo do empregado.

En caso de ausencia por enfermidade ou accidente que supoña baixa médica, o persoal deberá remitila ao seu xefe inmediato no termo de 72 horas.

Cando a ausencia sexa dun día ou parte del e non se chegue a baixa facultativa, ao incorporarse ao seu traballo o empregado deberá entregar xustificante da ausencia. A non entrega de xustificación considerarase falta inxustificada ao traballo.

Artigo 21º.-Traballo de duración superior á xornada habitual.

Dado o carácter público dos servizos prestados por esta empresa e a necesaria continuidade da súa actividade, todo o persoal estará obrigado a prolongar en caso necesario a xornada normal de traballo.

O traballo prestado en exceso sobre a xornada normal debe contar co visto e prace do xefe do centro e reenumerarse conforme as normas legais sobre horas extraordinarias, sempre que conte coa autorización previa do responsable do centro.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias de carácter estrutural aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada máxima legal establecida neste convenio, salvo as realizadas nos casos de prolongación de xornada antes considerada.

As horas extraordinarias compensaranse a razón de 12 euros/hora para todas as categorías. Cando se opte por compensar a realización de horas extraordinarias con descanso, sempre e cando non se per-

turbe o normal proceso produtivo da empresa, compensaranse a razón dunha hora e media por cada hora extraordinaria.

A opción entre o descanso ou a compensación económica pola realización de horas extraordinarias corresponderá o 50 por 100 á empresa e o 50 por 100 restante ao traballador.

As horas compensaranse por descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización, non computarán para efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias establecido polo artigo 35.2º do Estatuto dos traballadores.

Sen prexuízo do carácter voluntario destas horas, nos termos legalmente establecidos e tendo en conta o carácter público dos servizos que presta a empresa, cando concorran circunstancias de forza maior, substitución de persoal, avarías que requiren reparacións urxentes ou outras análogas que, pola súa transcendencia, sexan inadiables, o tempo empregado polos traballadores non entrará no cómputo das conceptuadas como extraordinarias para os efectos dun límite legal, de acordo co artigo 35.3º do Estatuto dos traballadores, ben que serán retribuídas como tales.

Artigo 23º.-Vacacións.

Todos os traballadores afectados polo presente convenio desfrutarán dun descanso de vacacións de trinta días naturais ao ano, salvo as condicións máis beneficiosas.

O período de vacacións desfrutarase do seguinte xeito: 15 días no período estival (de xuño a setembro) e o resto o que de común acordo pacten empresa e traballador.

Artigo 24º.-Licenzas retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, terá dereito aos seguintes permisos retribuídos:

-Quince días naturais nos casos de matrimonio.

-Tres días naturais nos casos de nacemento de fillos, enfermidade grave ou falecemento de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será:

-Fóra da provincia da Coruña, dous días máis.

-A partir de 350 km (ida), tres días máis.

-Un día natural en caso de matrimonio de familiares até o segundo grao de consanguinidade.

-Dous días por cambio de residencia.

-Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

-Polo tempo necesario para concorrer a exames.

-Polo tempo necesario nos casos de asistencia a consulta médica dos servizos de saúde pública do (Sergas).

-As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai, en caso de que ambos traballen.

-Quen, por razóns de guarda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Capítulo V Retribución salarial

Artigo 25º.-Salario.

Para o ano 2004, o salario a percibir será o reflectido para cada grupo profesional nas táboas salariais adxuntas.

A todo traballador se lle garante para ese ano o IPC teórico previsto máis 0,5%, aplicado sobre os conceptos salariais consolidados a 31 de decembro de 2003: salario base e complemento persoal.

Para o resto de anos de vixencia deste convenio, establécese un incremento salarial do IPC teórico previsto sobre a táboa salarial definitiva do ano anterior.

Así mesmo, actualizaranse en idéntica porcentaxe o resto de conceptos salariais (complemento persoal, complemento de dispoñibilidade/gardas, complemento tóxico, axudas de custo e quilometraxe).

Artigo 26º.-Cláusula de revisión salarial.

En caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística rexistrase o 31 de decembro de cada ano de vixencia unha desviación respecto ás porcentaxes recollidas no artigo 25º, adecuarase a revisión salarial nos seguintes termos:

-Ano 2004, a revisión realizarase pola diferenza respecto do IPC real, se a houber.

-Anos 2005 e 2006, a revisión efectuarase respecto do IPC real máis 0,75 por 100.

-Ano 2007, a revisión será respecto do IPC real.

Artigo 27º.-Antigüidade.

Os traballadores incluídos no ámbito do presente convenio terán dereito a un complemento periódico por antigüidade, calculada desde a data de ingreso do traballador na empresa, consistente en 108,18 euros/ano por cada un dos dez primeiros anos de servizo e a partir do décimo primeiro a 54,09 euros/ano.

A pesar do exposto, os traballadores que, á entrada en vigor do presente convenio, teñan consolidado

algún complemento de antigüidade conforme o sistema anterior percibirán a cantidade xa consolidada na súa contía presente. En aplicación do determinado no parágrafo anterior, os novos incrementos de antigüidade calcularanse exclusivamente a partir de 1-1-2001, non correspondendo, por tanto, cantidade ningunha por esta nova antigüidade no período comprendido entre a data de ingreso na empresa e o 31-12-2000.

A contía resultante de sumar tanto a antigüidade consolidada como o importe resultante por aplicación do complemento descrito no parágrafo primeiro non poderá ser superior á cantidade de 2.704,55 euros brutos anuais, sexa cal for o grupo profesional a que se pertenza.

Artigo 28º.-Gratificacións extraordinarias.

O traballador terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias, semestrais, consistentes no importe dunha mensualidade de salario base e antigüidade. A data de pagamento das gratificacións extraordinarias será:

-O derradeiro día laborable do mes de xuño.

-O día 20 do mes de decembro.

Artigo 29º.-Complementos.

Son complementos as cantidades que poidan asignarse aos traballadores que ocupen determinados postos de traballo ou exerzan determinadas tarefas, por razón dos requirimentos específicos da función ou das circunstancias de tempo e lugar en que esta se desenvolva.

Dado que os complementos son de índole funcional, a súa percepción dependerá exclusivamente do exercicio da actividade para a que foron creados, polo que non teñen carácter consolidable e, en consecuencia, o dereito á percepción dun complemento cesará automaticamente para cada produtor logo que deixen de afectalo as circunstancias establecidas para o seu devengo.

O carácter público dos servizos que xestiona a empresa e as especiais características inherentes á actividade infiren un carácter singular ás distintas tarefas que dentro dela se levan a cabo, por iso se crean os seguintes complementos:

a) Complemento traballo nocturno.

O valor económico deste complemento regularase polo disposto no convenio colectivo estatal.

b) Complemento por traballos excepcionalmente tóxicos, penosos ou perigosos.

Será obxectivo permanente da empresa en colaboración co delegado de prevención a mellora das instalacións e procedementos para facer desaparecer as condicións de penosidade, perigosidade ou toxicidade dos postos de traballo que as tiveren.

Por outro lado, para os supostos en que exista realización de labores que resulten tóxicas, aboarase como compensación dos ditos labores un comple-

mento mensual de 60 euros. Se estes labores se efectúan unicamente durante un período superior a sesenta minutos por xornada, sen exceder de media xornada, o complemento reducirase ao 50 por 100 (30 euros).

Se por mellora de instalacións ou de procedementos de traballo desaparecesen as condicións aludidas, unha vez comprobada a súa inexistencia, deixarán de aboarse as citadas bonificacións.

c) Complemento de dispoñibilidade/gardas.

Ante as especiais características do servizo público que se presta, o persoal de explotación de redes de auga e saneamento estará obrigado a realizar os seus servizos en situación de garda e/ou retén.

Os traballadores en situación de garda deberán, por tanto, estar localizables e dispoñibles en todo momento, para isto disporá dun medio adecuado facilitado pola empresa para ser localizado e atender o servizo(s), debendo acudir a resolver o aviso nun espazo de tempo non superior a trinta minutos desde que o recibe, salvo imposibilidade manifesta e allea ao traballador.

A garda consiste en reparar todas as avarías da rede de auga e de saneamento que se orixinen durante o seu período, así como, visitar os depósitos e estacións de bombeo, verificando niveis e funcionamento dos sistemas instalados, comezando esta situación á finalización da xornada ordinaria e até o comezo da seguinte, cunha rotación semanal, é dicir, desde as 18.00 horas dun luns, até as 8.30 horas do seguinte luns.

O equipo de garda estará formado por un operario.

Os traballadores en situación de garda percibirán por cada semana efectiva nesa situación, incluído no citado importe todas as horas de traballo que deban realizar fóra da súa xornada de traballo ordinaria, o seguinte complemento salarial:

-Rede de auga, ano 2004 a cantidade de 100 euros brutos semana efectiva.

-Rede de saneamento, ano 2004 a cantidade de 75 euros brutos semana efectiva. A entrada en vigor deste complemento/complemento salarial será a partir do 1-7-2004.

A partir do ano 2004, o aludido complemento incrementarase coa mesma porcentaxe que o salario base.

Artigo 30º.-Valor das horas extraordinarias.

A hora extraordinaria terá o mesmo valor económico para todas as categorías, compensándose a razón de 12 euros/hora para o ano 2004, e para o resto de anos de vixencia a 13,50 euros/hora. As horas realizadas durante o período 1-1 a 30-6-2004 na rede de saneamento non terán actualización ao prezo indicado para o ano 2004, manténdose na contía aboada.

Artigo 31º.-Importe das axudas de custo.

O traballador que, por necesidades da empresa, se desprace fóra da localidade onde estea o seu centro de traballo, percibirá por axudas de custo:

-Axuda de custo por xantar ou cea, 12 euros.

-Axuda de custo por cuarto e almorzo, 40 euros.

O seu devengo entenderase no caso de non poder xantar, cear ou durmir á hora acostumada no seu domicilio particular. As cantidades que se devengan por axuda de custo son independentes da obriga da empresa de facilitar os medios de transportes ou satisfacer o importe deles.

Sen prexuízo do anterior, a empresa poderá satisfacer os gastos das axudas de custos directamente en establecementos debidamente autorizados, caso en que non se aboarán as citadas axudas.

Artigo 32º.-Quilometraxe.

Se o traballador utilízase o seu propio vehículo para desprazarse por encargo da empresa, aboará-selle o estipulado en cada momento, por quilómetro percorrido, sendo a cantidade mínima a de 0,21 euros/km.

Capítulo VI
Réxime asistencial

Artigo 33º.-Mellora de prestación por incapacidade transitoria.

Ao traballador que se encontre na situación de incapacidade temporal por accidente de traballo, a empresa complementaralle a diferenza existente entre o percibido pola Seguridade Social por esta causa, e o total das retribucións básicas fixas mensuais (salario base, antigüidade, antigüidade consolidada e complemento persoal), así mesmo, aplicarase o mesmo criterio para os casos que requiran hospitalización.

En caso de enfermidade común ou accidente non laboral, a empresa complementaralle a diferenza entre o percibido pola Seguridade Social e o total das retribucións básicas fixas mensuais (salario base, antigüidade, antigüidade consolidada e complemento persoal), nas seguintes porcentaxes:

-Os dez primeiros días o 100 por 100.

-Desde o décimo primeiro día até o trixésimo o 80 por 100.

-A partir do trixésimo primeiro día o 90 por 100.

No suposto de que se suscitasen dúbidas sobre un posible abuso da situación de incapacidade temporal, por parte dalgún traballador, a empresa, logo de comunicado á representación dos traballadores legalmente constituída nela, poderá aboar ao traballador afectado o estipulado na lexislación vixente.

Artigo 34º.-Seguro de accidentes.

A empresa concertará, ao seu cargo, e para todos os traballadores afectados polo presente convenio, un seguro colectivo por accidentes de traballo por

36.060,73 euros para cada unha das seguintes continxencias:

- Falecemento.
- Invalidez permanente total (para profesión habitual).
- Invalidez permanente absoluta.
- Grande invalidez.

A cobertura pactada vincúlase á permanencia do asegurado na empresa. O cesamento nela, por calquera motivo, dará orixe á baixa do traballador na póliza deste seguro, sen que, por tanto, o empregado conserve dereito ningún a percibir o importe do capital no seu día garantido.

Capítulo VII Réxime disciplinario

Artigo 35º.-Réxime de faltas e sancións.

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa de acordo coa graduación das faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

Artigo 36º.-Clasificación das faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasifícase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave, de conformidade co que se dispón a seguir:

I. Son faltas leves.

1. Dunha a tres faltas de puntualidade na asistencia ao traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período dun mes.
2. Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.
3. Pequenos descoidos na conservación do material.
4. Falta de aseo e limpeza persoal.
5. Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
6. As discusións sobre asuntos alleos ao traballo, dentro das dependencias da empresa ou durante actos de servizo. Se tales discusións producen escándalo notorio, poderán ser consideradas como falta grave ou moi grave.
7. Non comunicar as situacións persoais que poidan afectar ás obrigas fiscais ou de Seguridade Social da empresa cos seus traballadores.
8. O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo.
9. Non atender ao público ou ao usuario dos servizos que presta a empresa coa dilixencia ou corrección debidas.

II. Son faltas graves.

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.
2. Non comunicar coa puntualidade debida as actividades do traballador que poidan afectar a cotización á Seguridade Social. A falta maliciosa nos datos considerarase como falta moi grave.
3. Entregarse a xogos ou distraccións, calquera que foren, estando de servizo.
4. A mera desobediencia aos seus superiores en calquera materia do servizo se implicase quebranto da disciplina ou dela derivase prexuízo para a empresa, poderá ser considerada moi grave.
5. Simular a presenza doutro traballador fichando ou asinando por el.
6. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do traballo.
7. A imprudencia en acto do servizo; se implicase risco de accidente para o traballador, para terceiros ou perigo de avaría ou danos para as instalacións ou equipamentos, poderá ser considerada como moi grave.
8. Realizar sen o oportuno permiso xestións particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas, equipamentos ou instalacións da empresa, mesmo cando isto ocorra fóra da xornada de traballo.
9. A embriaguez ou toxicomanía evidenciada fóra de actos de servizo vestindo o uniforme da empresa.
10. A falta de asistencia ao traballo de até dous días ao mes.
11. Se como consecuencia de calquera falta de puntualidade, ou da causa prevista no parágrafo oitavo do número I, se causase prexuízo á empresa ou fose causa de accidente, esta falta pode ser considerada como as faltas leves.
12. A inobservancia das leis, regulamentos ou o incumprimento das normas en materia de prevención de riscos laborais, cando isto supoña risco para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como non usar ou usar inadecuadamente os medios de seguranza facilitados pola empresa. En caso de que o risco fose grave ou se producise prexuízo, considerarase como moi grave.
13. Se existe reiteración na comisión da causa prevista no parágrafo noveno do número I.
14. A ocultación de calquera feito que o traballador presenciase que cause de maneira apreciable prexuízo grave de calquera índole á súa empresa, aos seus compañeiros de traballo ou a terceiros.
15. Se a causa prevista no punto sexto do número I producise escándalo notorio.
16. A reincidencia en falta leve, excluída a de puntualidade, aínda que sexa de distinta natureza,

dentro dun trimestre e tendo mediado polo menos amoestación escrita.

III. Considéranse como faltas moi graves.

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses, ou vinte durante un ano.

2. A falta inxustificada de asistencia ao traballo de máis de dous días ao mes.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza, e o furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a terceiros, dentro das dependencias da empresa ou durante actos de servizo en calquera lugar.

4. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en materias primas, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, obxectos e documentos da empresa ou de terceiros relacionados con ela.

5. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo, usuarios/clientes.

6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa.

7. Revelar a elementos alleos á empresa datos de reserva obrigada.

8. Realizar traballos particulares durante a xornada.

9. Os malos tratos de palabra ou obra ou a falta grave de respecto e consideración aos usuarios, xefes ou calquera empregado da empresa, así como aos familiares de todos eles, durante a xornada de traballo ou nas dependencias da empresa.

10. Causar accidente grave por negligencia ou imprudencia inexcusable.

11. Abandonar o traballo en posto de responsabilidade ou en situación que cause grave prexuízo á empresa ou aos seus clientes/usuarios.

12. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal ou pactado do traballador.

13. Orixinar rifas e pendencias cos compañeiros de traballo ou clientes/usuarios.

14. A simulación de enfermidade ou accidente.

15. Prestar os seus servizos habitualmente sufrindo os efectos ou consecuencias de calquera tipo de embriaguez ou toxicomanía.

16. O acoso sexual.

17. As derivadas do previsto no punto sexto do número I e na segunda, cuarta e sétima e décimo cuarta do número II.

18. Se, como consecuencia da causa prevista no punto décimo do número II, se causase prexuízo á empresa ou fose causa de accidente, a citada falta poderá ser considerada como moi grave.

19. A reincidencia en falta grave aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dun semestre.

Artigo 37º.-Réxime de sancións e procedemento sancionador.

Corresponde á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado neste convenio.

Todas as sancións que non consistan en amoestación verbal requirirán comunicación escrita motivada ao traballador.

Nos casos de sanción por falta moi grave, a empresa comunicará a sanción por escrito ao traballador cun prazo de aviso previo de dous días hábiles para que produza efectos, entregando unha copia dela ao representante do seu centro de traballo. O traballador disporá dun permiso retribuído, dos citados dous días hábiles, para alegar por escrito ante a empresa o que na súa defensa considere oportuno. Se a empresa non modifícase por escrito a súa decisión, esta entenderase efectiva transcorrido o citado prazo de dous días hábiles.

A empresa dará conta á representación dos traballadores de toda sanción que imponha.

Artigo 38º.-Graduación das sancións.

As sancións que a empresa poderá impor segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas serán as seguintes:

Por falta leve: amoestación verbal, amoestación por escrito ou suspensión de emprego e soldo de até dous días.

Por falta grave: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ou despedimento.

Artigo 39º.-Prescrición.

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días, para as faltas graves aos vinte días, e para as faltas moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión e, en calquera caso, aos seis meses de terse cometido.

Artigo 40º.-Acumulación de faltas.

Para os efectos de reincidencia, non se terán en conta e eliminaranse do expediente aquelas faltas que se cometesen con anterioridade, de acordo cos seguintes prazos, contados desde a comunicación da última falta:

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas moi graves: un ano.

Capítulo VIII Garantías sindicais

Artigo 41º.-Funcións e garantías dos representantes dos traballadores.

Norma xeral: no que concirne ás funcións e garantías dos representantes legalmente constituídos na

empresa, observarase o disposto no Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 42º.-Cota sindical.

A requirimento dos traballadores afiliados a unha central sindical, a empresa descontará na nómina mensual dos traballadores a contía da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización de tal operación, remitirá á dirección da empresa un escrito en que expresará con claridade a orde de desconto, a central sindical a que pertence e a contía da cota.

Os importes retidos entregaranse ao traballador da empresa que designe a central sindical correspondente.

As empresas efectuarán as anteditas detraccións salvo indicación en contrario por parte do traballador.

Artigo 43º.-Crédito horas sindicais.

Os delegados de persoal ou comités de empresa terán un crédito de horas sindicais retribuídas de 15 horas ao mes durante o ano, cuxo cómputo se fará anualmente, podendo os delegados utilizar un número maior das establecidas mensualmente, sempre que non prexudique ou repercuta no servizo.

Capítulo IX

Seguranza, hixiene e saúde laboral

Artigo 44º.-Principio xeral.

Os asinantes do presente convenio manifestan a súa vontade de cumprir e facer cumprir a vixencia normativa de prevención de riscos laborais regulada pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, e a súa normativa complementaria e de desenvolvemento.

Capítulo X

Disposicións varias

Artigo 45º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitará a roupa de traballo necesaria a todos os traballadores que, polas características do traballo que desenvolvan, así o requiran.

Esta roupa renovarase segundo o uso e a deterioración.

Disposición derogatoria

Este convenio colectivo derroga, expresa e indefinidamente, na súa totalidade, e deixándoos sen efecto, todos e a cada un dos convenios colectivos, calquera que for o seu ámbito, acordos ou pactos escritos ou verbais, que estiveren ou puideren estar en vigor, sendo o único convenio colectivo de aplicación no centro de traballo da empresa sinalada no ámbito de aplicación.

Disposición derradeira

Primeira.-Os atrasos derivados do incremento salarial pactado neste convenio, pagaranse nun prazo máximo de dous meses a partir da súa sinatura.

ANEXO I

Táboa salarial 2004 Culleredo (ciclo integral da auga)

Grupos	Salario base mensual (euros)	Retribución anual (euros)
* Grupo primeiro		
Peón	867,01	12.138,16
* Grupo segundo		
Auxiliar administrativo	896,64	12.553,02
Oficial 2ª administrativo	906,53	12.691,35
Oficial 1ª administrativo	919,70	12.875,75
Lector	896,64	12.553,02
Oficial 3ª	899,93	12.599,08
Oficial 2ª	913,12	12.783,62
Oficial 1ª	926,29	12.968,02
* Grupo terceiro		
Capataz	978,96	13.705,47
Encargado	1.044,81	14.627,31
* Grupo cuarto		
Xefe de servizo	1.110,65	15.549,16
Titulado medio	1.209,42	16.931,92
* Grupo quinto		
Titulado superior	1.275,28	17.853,91

ACADEMIA GALEGA DE SEGURIDADE

Resolución do 7 de outubro de 2004 pola que se convocan unhas xornadas sobre violencia de xénero.

Dentro dos programas de actividades que a Academia Galega de Seguridade ten previsto realizar no ano 2004, e conforme as funcións atribuídas pola Lei 4/1992, do 9 de abril, de creación da Academia Galega de Seguridade, anúnciase a realización dunhas xornadas sobre violencia de xénero, que deberán desenvolverse conforme as seguintes bases:

Obxectivos.

-Coñecer a normativa xurídico-penal e procesual para os delitos e faltas deste tipo.

-Saber cáles son os recursos asistenciais, legais e institucionais que se poden utilizar, e os procedementos que a seguir segundo a casuística de que se trate.

-Dominar a operativa profesional nos casos de malos tratos ás mulleres.

Destinatarios.

Membros das forzas e corpos de seguridade.

Inscrición.

A inscrición dos participantes será totalmente gratuíta.