

## **Convenio colectivo da empresa Aqualia-FCC Vigo UTE Lei 18/1982 (Anos 2004-2006)<sup>1</sup>**

Normas xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

O presente convenio colectivo será de aplicación a todo o persoal da empresa Aqualia-FCC Vigo UTE Lei 18/1982, concesionaria do servizo de abastecemento e saneamento de augas de Vigo, quedando excluído expresamente deste convenio o xerente.

Artigo 2º.- Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día primeiro de xaneiro de 2004 (1-1-2004), sexa cal for a data da súa publicación. Terá unha vixencia de catro anos, que finalizará o 31 de decembro de 2007.

Artigo 3º.-Denuncia.

Ambas as partes consideran automaticamente denunciado o presente convenio ao termo da súa vixencia, é dicir o 31-12-2007, e comprométese a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual.

Artigo 4º.-Cláusula contractual.

Por ter este convenio un carácter contractual entre os representantes da empresa e os traballadores, non se poderán modificar as súas condicións sen un acordo previo entre as partes contratantes, sen prexuízo das modificacións de cadro de persoal acordadas polo órgano de dirección competente, sen menoscabo dos dereitos establecidos neste convenio.

Artigo 5º.-Condicións máis beneficiosas.

As condicións máis beneficiosas que se estivesen a desfrutar individualmente, con anterioridade a este convenio, serán respectadas.

Artigo 6º.-Lexislación subsidiaria.

En todo o non recollido neste convenio, rexerá o Estatuto dos traballadores, o convenio colectivo estatal das industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, potabilización, distribución, saneamento e depuración de augas e demais normas vixentes aplicables.

Artigo 7º.-Categorías profesionais.

As categorías profesionais en que deben estar encadrados, a título meramente enunciativo, os traballadores acollidos a este convenio serán:

\* Persoal titulado e técnico:-Director de departamento.-Xefe de departamento, T.G.S., T.G.M. con xefatura.-Encargado de departamento, T.G.M.-Xefe de servizo con dirección, T.G.S. junior.-Xefe de servizo.-Encargado de sección.-Inspector de obra.-Delineante.-Analista de laboratorio.

\* Persoal administrativo:-Xefe de sección/negociado.-Subxefe de sección/negociado.

-Oficial 1º administrativo.-Oficial 2º administrativo.-Auxiliar administrativo.-Encargado de cobradores-lectores.-Inspector de subministración e inspector de saneamento.-Cobrador-lector, cobrador e lector.-Almaceneiro.-Telefonista.

\* Persoal operario:-Encargado xeral.-Subencargado xeral.-Capataz.-Subcapataz.-Oficial 1ª operario.-Oficial 2ª operario.-Oficial 3ª operario.-Peón especialista.-Peón.

\* Persoal subalterno:-Conserxe.-Ordenanza.-Porteiro vixilante-garda-sereno.-Limpadora.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 220, do 11 de novembro de 2004.

\* Persoal sanitario:-Médico (xornada de dúas horas diarias).-ATS (xornada de tres horas diarias).

#### Artigo 8º.-Ingresos

O ingreso na empresa efectuarase de acordo coa normativa vixente, mediante a correspondente oferta de emprego ante o organismo competente, e posterior superación das correspondentes probas de acceso.

#### Artigo 9º.-Ascensos e vacantes

As vacantes e ascensos que se produzan en todas as categorías encadradas nos grupos de persoal titulado e técnico, as categorías de xefe de sección/negociado e subxefe de sección/negociado do grupo de persoal administrativo, e as categorías de encargado xeral, subencargado xeral e capataz do grupo de persoal operario, serán cubertos libremente pola dirección da empresa, de acordo coa normativa laboral vixente.

Cando se produza un ascenso ou unha vacante nas restantes categorías, cubrirase entre o persoal fixo da empresa, mediante concurso-oposición. En caso de non cubrirse a vacante na primeira convocatoria co persoal fixo do cadro de persoal, a dirección da empresa procederá nos termos establecidos para o sistema de ingresos.

Consideraranse vacantes aquelas prazas non cubertas, a excepción das que a empresa considere amortizables, sen prexuízo dos dereitos do comité de empresa.

Para a cobertura das vacantes, a dirección da empresa, e dentro dos dous meses seguintes, procederá a convocar o respectivo concurso-oposición, coa publicación das bases do concurso, no cal se farán constar as características da praza que se

cubrir, o programa do concurso e a constitución do tribunal cualificador. No prazo máximo de catro meses a partir da publicación da convocatoria, a empresa procederá a cubrir a citada vacante.

As bases e programas dos concursos-oposicións serán fixados polo tribunal cualificador.

A composición do tribunal será a seguinte:

-Un presidente e catro vogais (e os seus suplentes).

O presidente e dous vogais serán designados pola dirección da empresa.

Os outros dous vogais serano polo comité de empresa.

Para os efectos do concurso consideraranse méritos preferentes:

-Antigüidade: 0,05 puntos por ano de servizo.

-Idoneidade para o posto: até 0,50 puntos.

-Responsabilidade e capacitación profesional: até 1,00 puntos.

-Calquera outro mérito, a xuízo do tribunal: até 1 punto.

O tribunal cualificará por separado o concurso de méritos e as probas selectivas. Estas últimas serán cualificadas de cero (0) a dez (10) puntos. A vacante será cuberta por quen atinxa a maior puntuación total.

#### Artigo 10º.-Estrutura salarial.

A estrutura das retribucións do persoal acollido a este convenio axustarase aos seguintes conceptos:

-Salario base.

-Complementos salariais.

#### Artigo 11º.-Salario base.

Ano 2004: salario base convenio é o fixado na táboa anexo I.

Cláusula de revisión:

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31-12-2004 un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2004, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a indicada cifra tan axiña como se constate oficialmente esta circunstancia.

O seu aboamento producirase no mes seguinte da súa constatación oficial con carácter retroactivo desde o 1-1-2004.

Ano 2005: salario base convenio é o fixado na táboa salarial definitiva do ano 2004, incrementada no IPC previsto polo Goberno para o ano 2005.

Cláusula de revisión.

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31-12-2005 un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2005, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a indicada cifra tan axiña como se constate oficialmente esta circunstancia.

O seu aboamento producirase no mes seguinte da súa constatación oficial con carácter retroactivo desde o 1-1-2005.

Ano 2006: salario base convenio é o fixado na táboa salarial definitiva do ano 2005, incrementada no IPC previsto polo Goberno para o ano 2006.

Cláusula de revisión.

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31-12-2006 un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2006, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a indicada cifra tan axiña como se constate oficialmente esta circunstancia.

O seu aboamento producirase no mes seguinte da súa constatación oficial con carácter retroactivo desde o 1-1-2006.

Ano 2007: salario base convenio é o fixado na táboa salarial definitiva do ano 2006, incrementada no IPC previsto polo Goberno para o ano 2007.

Cláusula de revisión.

No caso de que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31-12-2007 un incremento superior ao IPC previsto polo Goberno para o ano 2007, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a indicada cifra tan axiña como se constate oficialmente esta circunstancia.

O seu aboamento producirase no mes seguinte da súa constatación oficial con carácter retroactivo desde o 1-1-2007.

Artigo 12º.-Complementos salariais.

Todo o persoal percibirá os correspondentes complementos salariais de acordo co establecido nos seguintes artigos.

Artigo 13º.-Antigüidade.

Todos os traballadores que ingresasen na empresa no ano 1998 ou anteriores, percibirán sobre os salarios fixados na táboa anexo I en concepto de antigüidade, as porcentaxes establecidas na táboa anexo II.

Todos os traballadores que ingresasen na empresa no 1999 ou posteriores percibirán en concepto de antigüidade os importes establecidos na táboa anexo III. Declárase en suspenso a súa aplicación. (Sentenza 25-7-2002 do Tribunal Supremo-Sala 4ª).

Artigo 14º.-Participación en beneficios.

O persoal acollido a este convenio percibirá por tal concepto o 19% de importe de doce mensualidades de salario base e antigüidade, segundo corresponda á súa categoría, para os anos 2004 e 2005, o 19,75% para o ano 2006 e o 20% a partir do ano 2007, segundo calendario:

Calendario de aboamento:

-Mes de abril: o 50% da paga de beneficios, cuxo cálculo corresponde ao 2º semestre do ano anterior.

-Mes de agosto: o 50% da paga de beneficios, cuxo cálculo corresponde ao 1º semestre do ano en curso.

O persoal de novo ingreso, ou que cese durante o ano, percibirá unicamente a parte proporcional que corresponda ao tempo efectivamente traballado.

Artigo 15º.-Pagas extraordinarias.

O persoal acollido a este convenio percibirá catro pagas extraordinarias de devengo trimestral, por un importe cada unha delas dunha mensalidade, calculadas sobre o salario base máis a antigüidade, sendo efectivas o 28 de febreiro, 30 de xuño, 30 de outubro e 21 de decembro.

O cómputo efectuarase do seguinte modo:

TrimestreAboamento

Decembro, xaneiro, febreiroFebreiro

Marzo, abril, maioXuño

Xuño, xullo, agostoOutubro

Setembro, outubro, novembroDecembro

O persoal de novo ingreso, ou que cese durante o primeiro semestre do ano, percibirá unicamente a parte proporcional das pagas extraordinarias de febreiro e xuño que corresponda ao tempo efectivamente traballado. Idéntico criterio se aplicará para aquel persoal que ingrese ou cese na empresa no segundo semestre do ano, respecto ás pagas extraordinarias de outubro e decembro.

Artigo 16º.-Complemento de toxicidade.

O complemento por traballos tóxicos fíxase nun vinte por cento (20%) do salario base en cada categoría. Aplicarase aos que efectúen cambios de contedores ou botellas de cloro, ou reparen avarías nos aparellos de dosificación, así como a todos aqueles traballadores que lles corresponda segundo a lei vixente na materia.

Artigo 17º.-Complemento de transporte.

Ano 2004.

Aboarase a cada un dos traballadores da empresa a cantidade de cento corenta e un euros con oitenta e oito céntimos 141,88 A) mensuais por este concepto, entendéndose, en todo caso, absorbida calquera cantidade que puidese devengarse en concepto de complemento de distancia. O complemento de transporte aboarase por mes efectivamente traballado.

Para os anos 2004, 2005, 2006 e 2007 revisarase e actualizarase cos mesmos criterios que os establecidos no artigo 11º.

Artigo 18º.-Complemento de puntualidade e asistencia.

Ano 2004.

Todo traballador percibirá en concepto de complemento de puntualidade e asistencia a cantidade de seis euros con noventa e dous céntimos (6,92 A) por día traballado.

Para os anos 2004, 2005, 2006 e 2007 revisarase e actualizará cos mesmos criterios que os establecidos no artigo 11º.

Con independencia das medidas disciplinarias correspondentes, por cada falta de puntualidade inustificada na entrada ao traballo descontarase o importe correspondente a dous días dese complemento.

Artigo 19º.-Traballo por quendas.

Os traballadores que realicen ou deban realizar a súa xornada laboral polo sistema de quendas, xa sexa por futuras contratacións ou por necesidades da empresa, percibirán por tal concepto as seguintes porcentaxes calculadas sobre o salario base:

-Persoal a dúas quendas (mañá e tarde) : o trinta por cento (30%).

-Persoal a tres quendas (mañá, tarde e noite) : o trinta e tres por cento (33%) durante os anos 2004, e 2005 e o trinta e catro por cento (34%) a partir do ano 2006.

Quedando absorbida respecto a estes traballadores a específica retribución por traballos nocturnos.

Artigo 20º.-Quebrantamento de moeda.

Anos 2004, 2005, 2006 e 2007.

A empresa non exime da obrigaón de repor posibles perdas de diñeiro a aqueles traballadores cuxa función leve implícito o manexo de diñeiro.

Non obstante, como compensación do anterior, aboaráselle a cada un destes traballadores a cantidade de sesenta euros (60 A) por mes efectivamente traballado.

Artigo 20º bis.-Quilometraxe.

Anos 2004, 2005, 2006 e 2007.

Todo traballador que utilice o vehículo da súa propiedade por conta da empresa percibirá a cantidade de vinte e tres céntimos de euro/quilómetro (0,23 euros). Será necesaria a aprobación do gasto por parte do director correspondente.

Enténdese que as melloras pactadas serán de aplicación a partir da data da sinatura do convenio colectivo.

Artigo 21º.-Horas extraordinarias.

Con motivo de favorecer a creación de emprego, reducirase ao máximo a realización de horas extraordinarias, suprimindo todas aquelas que non sexan debidas a causas de forza maior ou a necesidades de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes.

As horas extraordinarias causadas por forza maior, necesarias por acumulación de tarefas, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural, por causa da natureza do traballo a executar, poderanse realizar cando non sexa posible a súa substitución por contratacións temporais previstas pola lei.

Entregarase mensualmente a relación especificada do número de horas realizadas ao comité de empresa, facendo constar a clase de traballo realizado.

O valor da hora extra será o reflectido na táboa anexo IV.

Artigo 22º.-Xornada de traballo.

A xornada de traballo será de 37,5 horas (37 horas e 30 minutos) semanais para todos os traballadores da empresa sen flexibilidade.

O horario ao longo do ano será o seguinte:

Persoal a quendas:

Quenda de mañá: de 7.00 horas a 15.00 horas.

Quenda de tarde: de 15.00 horas a 23.00 horas.

Quenda de noite: de 23.00 horas a 7.00 horas.

Persoal con xornada continuada:

De luns a venres: de 7.30 a 15.00 horas.

Persoal de limpeza:

De luns a venres: desde as 15.00 horas, até as 22.30 horas.

Quedan excluídos deste horario aqueles contratos de traballo que, pola función específica, deban realizar o seu traballo noutro horario distinto ao establecido na empresa para as categorías e funcións actuais.

Todo o persoal desfrutará de tres pontes ao ano; o persoal de quendas acomodarse de acordo co calendario existente, negociándose entre a dirección e o comité de empresa na última quincena do ano anterior, sempre que antes desta data se publicase o calendario laboral incluíndo as festas locais.

Dentro do horario desfrutarase unha pausa de trinta minutos. Esta pausa levarase a cabo en quendas sucesivas, de forma que os servizos non queden desatendidos, e dentro do horario que a dirección sinala para cada grupo de traballadores.

Artigo 23º.-Quendas.

Ao facer as quendas rotativas, teranse en conta os seguintes criterios:

1. Rotación de todos os traballadores que estean inmersos no mesmo.
2. Constitución dun calendario anual que estableza a xornada semanal e os descansos de cada traballador.
3. Igualdade de descansos para disfrute dos sábados, domingos e festivos.
4. O cuadrante anual de quendas, confeccionado cos criterios establecidos, publicarase no taboleiro de anuncios da empresa na última quincena do ano anterior.
5. O cuadrante conterá o cómputo da xornada anual, días que se traballarán e descansos así como os compoñentes dos equipos e a súa asignación ás quendas.

Se por necesidade da empresa se establecese ou ampliase o sistema de quendas, cubriranse preferentemente con traballadores fixos da empresa, e sempre que non exista impedimento legal. En caso contrario, a empresa procederá á contratación externa.

Artigo 24º.-Vacacións.

Todos os traballadores terán dereito a un período de vacacións anuais de 25 días laborables (vinte e cinco), que desfrutarán preferentemente no período comprendido entre o primeiro de abril e o trinta e un de outubro.

A partir do ano 2005, o persoal con antigüidade igual ou superior a quince anos terá dereito a un período de vacacións anuais de 26 días laborables (vinte e seis) que desfrutará preferentemente no período comprendido entre o primeiro de abril e o trinta e un de outubro

Para o disfrute das vacacións fixarase un calendario rotativo, dentro de cada servizo, en función do período de disfrute previsto, que garanta que ningún traballador poida verse discriminado. Sen embargo, o calendario definitivo recollerá aquelas modificacións propostas polos

traballadores, e libremente pactadas entre eles, sempre que non afecten significativamente o servizo ou sección a que estean asignados.

A retribución en período de vacacións será: salario base máis antigüidade, máis os complementos de puntualidade asistencia, transporte e complemento de traballo por quendas no caso de o traballador estar acollido ao sistema de quendas.

Artigo 25º.-Festas.

Terán consideración de festas, todas aquelas que regulamentariamente estean determinadas; tamén o día 1 de xuño, día da patroa. Se o 1 de xuño fose día non laborable, cambiaríase polo día laborable inmediatamente anterior ou posterior.

Artigo 26º.-Premio de permanencia.

Todos os traballadores afectados por este convenio percibirán por este concepto:

-Ao cumpriren 10 anos de antigüidade na empresa, o importe dunha paga extraordinaria.

-Ao cumpriren 20 anos de antigüidade na empresa, dúas pagas e media extraordinarias.

-Ao cumpriren 30 anos de antigüidade na empresa, tres pagas e media extraordinarias.

Terán dereito a percibir a parte proporcional do premio que puidese corresponderlle, en función dos anos de antigüidade na empresa, os herdeiros dos traballadores cuxo contrato se extinga polo seu falecemento.

No momento da xubilación practicarase a liquidación da parte proporcional do premio que puidese corresponderlle en función dos anos de antigüidade na empresa.

Artigo 27º.-Xubilación.

a) Ao cumprir sesenta anos de idade, un traballador, se ten prestados trinta anos de servizo na empresa, esta ou o traballador, poderán propor a xubilación anticipada.

Aceptada e concedida esta pola Seguridade Social, a empresa completará a diferenza entre a prestación por xubilación e o cento por cento (100%) do salario que tivese o traballador no momento de xubilarse anticipadamente até que o traballador cumpra os sesenta e cinco anos de idade.

b) O traballador acollido aos criterios de xubilación voluntaria fixados neste artigo non poderá exercer cargo nin posto de traballo retribuído en ningunha empresa. En caso de que así o fixese, deixaría de percibir o complemento de xubilación.

c) Ao obxecto de favorecer a xubilación anticipada, a empresa estudará a fórmula de atenuar parcialmente a perda do complemento de xubilación ao cumprir os sesenta e cinco anos de idade, aos traballadores acollidos ao sistema de xubilación anticipada.

d) A xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador a idade de sesenta e cinco anos. Non obstante, esta idade considérase sen prexuízo de que todo traballador poida completar os períodos de carencia para a xubilación, suposto en que a xubilación obrigatoria se produciría ao completar o traballador os ditos períodos de carencia na cotización á Seguridade Social.

Se por sentenza firme se considera non axustado á legalidade, quedaría sen efecto a partir dese momento.

e) Xubilación parcial.

Ao abeiro do artigo 166.2º da Lei da seguridade social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles aos traballadores o dereito subxectivo de solicitar á empresa a xubilación parcial e a redución de xornada dentro dos límites legalmente previstos cando reúnan os requisitos establecidos.

A solicitude deberase remitir á empresa cunha anticipación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, dará resposta nun prazo máximo de 30 días.

Empresa e traballador acordarán a forma en que se realizará a xornada anual efectiva pactada na xubilación parcial.

Artigo 28º.-Anticipos reintegrables.

Todo o persoal suxeito a este convenio poderá solicitar, con cargo ao fondo establecido neste artigo, anticipos reintegrables, que serán concedidos por unha comisión paritaria, empresa-traballadores, que se creará para o efecto. En caso de falta de acordo, na citada comisión, decidirá a dirección da empresa.

A forma de amortización será:

-Unha mensuralidade que se amortizará en doce meses.

-Dúas mensuralidades que se amortizarán en vinte e catro meses.

Establécense dous mil catrocentos vinte e catro euros (2.424 A) como cantidade máxima para solicitar por anticipo e solicitante.

Salvo mellor criterio da comisión, as solicitudes atenderanse por estrita orde de petición.

A empresa destinará a este fin a cantidade de:

-Cen mil euros (100.000 A) durante a vixencia do convenio.

Considéranse incluídas no fondo de cada ano as cantidades pendentes de reintegrar dos anticipos concedidos nos exercicios anteriores.

A comisión estudará as solicitudes fundadas en necesidades moi graves e de carácter imprevisto (falecemento, enfermidade moi grave do traballador ou dos parentes directos que convivan con el), co obxecto de fixar a prioridade sobre a establecida. A comisión de anticipos reintegrables está facultada para exixir xustificación de que o anticipo concedido sexa destinado ao fin para que foi solicitado. Se o traballador non o xustifica debidamente, deberá reintegrar a cantidade concedida no prazo máximo dun mes, a partir da data de petición da xustificación por parte da comisión.

Artigo 29º.-Ferramentas e roupa de traballo.

Subministraránselle a todo o persoal as necesarias ferramentas e útiles e roupa de traballo.

Así mesmo, a empresa facilitará aos traballadores a roupa de traballo habitual, quedando determinada a súa entrega na forma seguinte:

Servizo médico, laboratorio e persoal de limpeza:

-Batas: 2 ao ano.

-Zocos: 1 par ao ano.

\* O persoal de limpeza proverase, adicionalmente, dunha peza de inverno, impermeable, cada dous anos.

Persoal que dirixe ou realiza traballos na rúa:

-Anorak: 1 cada dous anos.

Conserxe, ordenanza, lectores-cobradores, inspectores, porteiros V.G.S. e persoal de contadores:

- Camisa de manga curta: 2 ao ano.
- Camisa de manga longa: 2 ao ano.
- Pantalón de verán: 1 ao ano.
- Pantalón de inverno: 1 ao ano.
- Xersei: 1 ao ano.
- Zapatillas, zapato verán: 1 par ao ano.
- Zapato inverno: 1 par ao ano.
- Anorak: 1 cada dous anos.

Choferes, persoal operativo da rede, estacións depuradoras, presas, porteiros V.G.S. e almaceneiros e persoal de contadores:

- Funda ou pezasimilar: 1 ao ano.
- Conxunto de dúas pezas de mahón ou algodón: 1 ao ano.
- Camisa de manga curta: 2 ao ano.
- Roupa de auga (cando o posto de traballo así o requira): 1 ao ano.
- Botas de seguranza (cando o posto de traballo o requira): 1 par ao ano.
- Botas poceiras (cando o posto de traballo así o requira): 1 par ao ano.
- Toallas: 2 ao ano.
- Anorak: 1 cada dous anos.

En casos especiais, cando pola realización do traballo se producise unha rápida deterioración das roupas de traballo, a empresa fará entrega doutras novas.

Como norma xeral, será obrigatoria a utilización das roupas de traballo durante a xornada laboral.

As datas de entrega serán aproximadamente o primeiro de outubro para as pezas de inverno e o un de xuño para as pezas de verán.

O persoal de laboratorio, o de rede e todo aquel que teña que desenvolver o seu traballo en pozos, arquetas ou gabias da rede de abastecemento e saneamento, terá dereito a servizo de lavandaría a cargo da empresa dous días á semana.

O servizo de lavandaría será para as seguintes pezas: batas, pantalón, funda, chaquetiña e camisa.

Artigo 30º.-Compensación por comidas fóra da casa.

Anos 2004, 2005, 2006 e 2007.

Ao persoal que, por necesidades da empresa, teña que xantar ou cear fóra do seu domicilio e dentro do termo municipal, aboarásele a cantidade de dezoito euros (18 A), por cada unha das comidas que se vexa obrigado a realizar fóra de casa.

Enténdese que as melloras pactadas serán de aplicación a partir da sinatura do convenio colectivo.

Artigo 31º.-Fondo social.

Anos 2004, 2005, 2006 e 2007.

O importe do fondo social para axuda de estudos, cultura, deporte, turismo social, etc., será de trinta e seis mil euros (36.000 A) anuais con destino a todos os traballadores.

Unha comisión mixta paritaria, formada pola dirección da empresa, ou persoas en quen delegue, e os representantes dos traballadores aprobarán os cri

terios e programas vixiando a distribución destes fondos e a contía que se aplicará en cada caso.

Artigo 32º.-Licenzas e permisos.

O traballador, con aviso previo e xustificación posterior, poderase ausentar do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e períodos seguintes:

- 20 días naturais en caso de matrimonio/parella de feito.
- 7 días naturais en caso de falecemento de cónxuxe ou fillos.
- 5 días naturais en caso de enfermidade grave de fillo ou cónxuxe.
- 5 días naturais por nacemento/adopción de fillo/filla.
- 3 días naturais en caso de interrupción legal do embarazo.
- 3 días naturais en caso de falecemento de pais, avós, netos ou irmáns do traballador ou do seu cónxuxe.
  
- 2 días por traslado de domicilio.
- 2 días por asuntos propios (precedendo aviso de 72 horas).
  
- 2 día naturais por enfermidade grave de pais, avós, netos ou irmáns do traballador ou do seu cónxuxe.

As licenzas enténdense vinculadas ao feito causante, debéndose desfrutar ao producirse este.

Artigo 33º.-Situación de incapacidade transitoria.

A empresa aboará a todos os traballadores durante a situación de IT e desde o primeiro día a diferenza entre as prestacións da Seguridade Social e o 100% (cento por cento) do salario base máis antigüidade, complemento de asistencia e complemento de traballo por quendas, se for o caso.

Artigo 34º.-Extinción do contrato por causas obxectivas.

Se por calquera motivo, a empresa, no seu libre dereito de aplicación da lexislación vixente, pretendese facer uso aos traballadores da empresa acollidos ao convenio da extinción do contrato por causas obxectivas, con carácter obrigatorio, iniciaríase un expediente contradictorio en que, no prazo de quince (15) días, terá que emitir informe motivado e razoado ao comité de empresa e sindicato a que o traballador estivese afiliado. Se despois dos informes emitidos polo comité e o sindicato correspondente, a postura da empresa fose oposta a ambas entidades representativas, o traballador afectado, de acordo coa Lei de procedemento laboral, poderá recorrer contra a dita resolución. Se o traballador non estivese afiliado a ningún sindicato, o informe sería emitido unicamente polo comité de empresa.

Artigo 35º.-Formación profesional.

Considérase do maior interese a formación e capacitación das persoas que integran o seu cadro de persoal, en especial, para canto permita o perfeccionamento profesional sen descoidar aqueles aspectos intelectuais, culturais e humanísticos que conforman a lexítima aspiración do home como persoa.

Para isto a dirección estudará, co comité de empresa e os delegados sindicais, un plan de formación cuxo obxecto será determinar as necesidades específicas.

Programaranse cursos, dentro ou fóra da empresa, dirixidos a proporcionar ao persoal os coñecementos de carácter xeral ou profesional adecuados ás exixencias de cada posto. O contido destes cursos versará, fundamentalmente, sobre os seguintes aspectos:

- Formación sobre novas tecnoloxías e métodos de traballo ou perfeccionamento dos actuais.
  
- Técnicas de motivación, integración en obxectivos e exercicio do mando.
- Cursos de reconversión e readaptación profesional.

O plan de formación prestará atención especial a facilitar o acceso a aqueles coñecementos que, facilitando a obtención de mellores rendementos, fagan posible o ascenso profesional dos traballadores máis capaces.

A dirección da empresa informará ao comité sobre a reconversión tecnolóxica. As posibles reciclaxes que deriven dela serán estudadas na comisión de formación profesional, para os efectos de establecer as accións concretas de tipo formativo que resulten máis adecuadas.

A comisión de formación profesional estará constituída por unha representación da empresa, comité de empresa e delegados sindicais.

Nos casos en que a formación profesional teña lugar na xornada ordinaria, será obrigatoria para o traballador a asistencia á mesma.

No caso de que a formación tivese lugar fóra da xornada, a asistencia á mesma será voluntaria.

Artigo 36º.-Excedencia.

De acordo co establecido na norma vixente sobre a materia, o traballador que estea na situación de excedencia incorporarase na primeira vacante que exista na súa categoría profesional, despois de solicitude formal do traballador. De non existir tal praza, a empresa destinarao, se así o solicitase o traballador, á que xulgue máis idónea profesionalmente. O prazo para solicitar o reingreso será de trinta (30) días.

Concederanse excedencias de seis meses por maternidade/paternidade, ingresando ao dito termo de forma inmediata precedendo cumprimento dos requisitos canto a solicitude por escrito e prazo, debendo ser destinado o traballador a un posto da

categoría que tiña no momento de causar a excedencia e sen mingua das súas condicións laborais.

Artigo 37º.-Condicións especiais.

Cando con motivo do exercicio da súa función profesional na empresa, lle retirasen o título profesional a calquera traballador da empresa, a dirección poderá adaptalo a outro posto de traballo por un período máximo de tres meses, sen menoscabo nin prexuízos para a empresa e coa reserva, en todo caso, das facultades inherentes da dirección da empresa.

O traballador percibirá o salario establecido para a categoría á que sexa adaptado. Restituído o título profesional, o traballador reintegrarase de inmediato ao seu posto de traballo.

Artigo 38º.-Seguranza e saúde laboral.

O comité de seguranza e saúde reunirse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións nel. O comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Todo traballador será recoñecido, polo menos unha vez ao ano. O resultado destes recoñecementos facilitaráselle a cada traballador de forma clara e lexible para el.

Cando por razóns médicas non sexa aconsellable a permanencia dun traballador no seu posto de traballo por entrañar risco para a súa saúde, os servizos médicos da empresa remitirán informe á dirección e ao comité de empresa, que deberán adoptar as medidas necesarias para o seu traslado a outro posto de traballo, seguindo as recomendacións da normativa vixente nesta materia.

Artigo 39º.-Domiciliación bancaria.

Todos os traballadores percibirán a nómina, así como os anticipos á conta do salario, a través dunha entidade bancaria ou de aforro.

Artigo 40º.-Comité de empresa.

Será o órgano representativo de todos os traballadores da empresa na defensa dos intereses xerais e comúns, e estará especialmente capacitado para a denuncia, iniciación e deliberación da negociación e todas aquelas facultades establecidas por lei.

Serán funcións do comité de empresa:

a) De representación.

Exercerá a representación de todos os traballadores adscritos aos respectivos centros de traballo para a defensa dos seus intereses, intervindo nas cuestións que se susciten en relación co persoal que representan.

b) De información.

Será informado pola empresa nos casos seguintes:

-Cun mes de anticipación da implantación ou reestruturación de servizos e sistemas de traballo.

-Plan de creación de novos postos de traballo.

-Non superación polo persoal do período de proba a que sexa sometido nos casos de novo ingreso e concurso.

-Da iniciación de expedientes por faltas graves, moi graves e despedimentos de traballadores que teñan representación sindical.

-De complementos de carácter persoal e extrasalariais.

-Antes de iniciar a sanción de calquera tipo dun vogal do comité darán coñecemento previo ao comité de empresa.

-Antes de impor sanción a calquera traballador, será comunicado aos representantes dos traballadores.

-Relación nominal de horas extraordinarias mensuais.

-Cambios definitivos de postos de traballo.

c) De proposta.

Terán dereito a propor á dirección da empresa con carácter xeral melloras e, en particular, sobre os aspectos seguintes:

-Relación de postos de traballo que se consideren apropiados para os traballadores con capacidade diminuída e relación dos que poidan ser destinados a outros.

-Solución respecto aos conflitos que puidesen suscitarse no seo da empresa.

-Creación e definición de novas categorías profesionais que afecten o persoal regulado por este convenio.

d) De participación:

O comité de empresa participará coa dirección no seguinte:

-Comité de seguranza e saúde no traballo.

-Asistencia dun membro do comité de empresa con voz e sen voto nas reunións do consello de administración; declárase en suspenso por non ser de aplicación en Aqualia-FCC Vigo UTE Lei 18/1982.

-Tribunais de concurso-oposición e probas de aptitude para a selección e promoción profesional de promoción interna.

-Visado de novos contratos de traballo.

e) De vixilancia.

Exercerá un labor de vixilancia nas seguintes materias:

-Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e da Seguridade Social, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos e/ou tribunais competentes.

-Condições de seguranza e saúde laboral no traballo.

Artigo 41º.-Medios ao dispor dos representantes dos traballadores para o cumprimento das súas funcións.

-Cando o traballador teña cargo sindical e fose convocado regulamentariamente pola empresa a unha reunión, terá dereito á licenza retribuída polo tempo preciso. Para o exercicio das funcións detalladas nos números anteriores, cada membro disporá de trinta horas mensuais.

Estas horas serán acumulativas no conxunto dos membros do comité de empresa pertencentes ao mesmo sindicato. A acumulación das horas terá que basearse na comunicación á empresa por parte da central sindical a que pertencen os membros do comité, e con motivo de desenvolver a súa función sindical: asistir a asembleas, congresos, cursos de formación sindical e outros actos similares organizados polos respectivos sindicatos ou derivados de organismos oficiais.

-A dirección da empresa seguirá facilitando un local ao comité de empresa para que este poida exercer o dereito de reunión que lle é propio. Este local estará disposto para funcionar tanto en horas de traballo como fóra delas.

-Con obxecto de que o comité de empresa poida exercer o dereito que o asiste de comunicación e información aos traballadores, a dirección da empresa porá ao seu dispor os medios necesarios, tales como taboleiros de anuncios en cada un dos talleres ou instalacións das distintas dependencias de traballo, así como todos aqueles medios que necesiten para o desenvolvemento normal das súas funcións.

-En casos excepcionais e coa autorización previa da empresa, poderán exercer o dereito de comunicación e información aos traballadores de forma directa e en horas de traballo, sen que isto poida prexudicar a realización deste.

\* Acción sindical.

Os afiliados aos sindicatos con implantación na empresa e agrupados nas respectivas seccións sindicais, poderán requirir da empresa o desconto en nómina da cota correspondente.

-Son funcións das seccións sindicais, ademais das que por lei lle correspondan, as seguintes:

-Fixar nos taboleiros de anuncios todo tipo de comunicacións, convocatorias e, en xeral, calquera documento do sindicato.

-As seccións sindicais poderán utilizar os mesmos locais habituais que use o comité de empresa, despois de acordo entre ambos.

Aquela central sindical que teña unha representación do 10% no comité de empresa contará cun delegado sindical, que disporá de trinta horas retribuídas mensuais.

Artigo 42º.-Asemblea de traballadores.

a) Os traballadores de calquera centro de traballo terán dereito a reunirse en asemblea, que poderá ser convocada polo comité de empresa ou seccións sindicais.

O ámbito de reunión poderá ser:

-A totalidade do cadro de persoal, sección, planta, departamento, taller, nave, etc.

-A asemblea será presidida en todo caso polo comité de empresa ou sindicato convocante, que serán responsables do normal funcionamento dela.

-O órgano convocante comunicará con 48 horas de anticipación, que será reducido a 24 en casos urxentes, á dirección da empresa a convocatoria, e acordará con esta as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

O lugar de reunión será o centro de traballo. A empresa habilitará para este fin o local adecuado para a celebración. Se a empresa non dispuxese de local adecuado no centro de traballo, habilitará outro fóra del. Cada traballador terá dereito a permanecer en asemblea en horas de traballo un total de 12 horas anuais.

Artigo 43º.-Garantías fronte a medidas disciplinarias.

Todo traballador que teña representación sindical das reguladas nos artigos anteriores non poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, sempre que o despedimento ou sanción se basee en actuacións do traballador no exercicio legal da súa representación.

Se o despedimento ou calquera outra sanción por suposta falta grave ou moi grave obedecese a outras causas, deberase tramitar expediente contradictorio con audiencia do traballador e comunicación cunha anticipación de ao menos 5 días hábiles ao órgano representativo a que pertenza.

Artigo 44º.-Autorregulación da folga.

Ambas as partes conveñen expresamente en que durante o período de vixencia do presente convenio non se producirá conflictividade social nin laboral ningunha canto aos acordos atinxidos, sempre e cando ambas as partes cumpran os compromisos contraídos.

Se os traballadores en defensa dos seus lexítimos intereses exercen o dereito constitucional de folga, os órganos ou órgano convocante desta constituiranse automaticamente en comité de folga, onde continuarán a exercer a súa función representativa con motivo de garantir un interlocutor válido entre os traballadores e a empresa.

Tendo en conta o carácter da empresa, a dirección desta e o órgano convocante constituiranse en comité mixto paritario, que acordará os servizos mínimos que en todo momento deberán ser cubertos.

Os traballadores designados polo comité mixto terán a obriga inherente de exercer a súa función profesional.

Ambas as partes poderán incorporar ao comité asesores e técnicos sindicais.

Artigo 45º.-Reunións do comité de empresa e a dirección.

O comité de empresa e a dirección reuniranse para estudar os futuros problemas que poidan xurdir por motivos laborais e outros relacionados cos traballadores da empresa, sempre que unha das partes o solicite. A estas reunións poderán asistir os delegados das seccións sindicais.

Artigo 46º.-Comisión mixta interpretativa do convenio.

Cantas dúbidas xurdan en relación coa interpretación do convenio poderán ser sometidas á comisión paritaria, que estará constituída por tres (3) representantes designados polo comité de empresa, tres (3) pola dirección da empresa, poderán asistir os delegados das seccións sindicais con voz e sen voto.

Ao menos dous dos representantes da dirección da empresa e do comité de empresa deberán ter formado parte da comisión negociadora respectiva no convenio.

Artigo 47º.-Seguro de accidentes.

A empresa comprométese a subscribir unha póliza de accidentes de traballo que garanta a cada traballador as seguintes indemnizacións:

a) En caso de falecemento por accidente de traballo ou enfermidade profesional: 20.000 A.

B) En caso de incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional: 20.000 A.

## ANEXO I

### Retribucións dos traballadores ano 2004

#### Táboa salarial 2004

Categorías	Euros
* Persoal titulado e técnico	
Director de departamento	2.517,87
Xefe de departamento, T.X.S. e T.X.M. con xefatura	2.173,41
Encargado do departamento, T.X.M.	1.876,06
Xefe de servizo con dirección, T.X.S. junior	1.429,99
Xefe de servizo	1.355,66
Encargado de sección	1.281,32
Inspector de obra	1.206,99
Delineante	1.206,99
Analista de laboratorio	1.206,99
* Persoal administrativo	
Xefe de sección/negociado	1.281,32
Subxefe de sección/negociado	1.206,99
Oficial 1ª administrativo	1.132,63
Oficial 2ª administrativo	1.058,31
Auxiliar administrativo	983,95

Encargado de cobradores-lectores	1.058,31
Insp. suministro/insp. saneamento	1.058,31
Cobrador-lector/cobrador/lector	983,95
Almaceneiro	946,81
Telefonista	909,62
* Persoal operario	
Encargado xeral	1.281,32
Subencargado xeral	1.206,99
Capataz	1.132,63
Subcapataz	1.058,31
Oficial 1ª operario	983,95
Oficial 2ª operario	946,81
Oficial 3ª operario	928,22
Peón especialista	909,62
Peón	872,47
* Persoal subalterno	
Conserxe	1.021,15
Ordenanza	983,95
Porteiro-vixilante-garda-sereno	946,81
Limpadora	835,28
* Persoal sanitario	
Médico (xornada 2 h diarias)	748,55
ATS (xornada 3 h diarias)	740,47

--	--

## ANEXO II

### Táboa de antigüidades

2 anos	4%
4 anos	8%
6 anos	12%
8 anos	16%
10 anos	20%
12-15 anos	25%
16 anos	32%
18 anos	36%
20 anos	40%
22 anos	44%
24 anos	48%
26 anos	52%
28 anos	56%
30 anos	60%

## ANEXO III

### Retribución de antigüidade para o persoal de novo ingreso a partir do 1-1-1999

#### Táboa de antigüidades

<b>Categorías</b>	<b>1 quinq.</b>	<b>2 quinq.</b>	<b>3 quinq.</b>	<b>4 quinq.</b>	<b>5 quinq.</b>	<b>6 quinq.</b>
Todas (Ptas mes)	5.000	7.500	10.000	12.500	15.000	20.000
(Euros mes)	30,05	47,08	60,10	75,13	90,15	120,20

## ANEXO IV

### Valor horas extraordinarias anos 2004, 2005, 2006 e 2007

<b>Categorías</b>	<b>H. diurna euros</b>	<b>H. noctur. euros</b>	<b>H. festiva euros</b>

* Persoal técnico e titulado			
Director de departamento	46,97	53,68	55,02
Xefe de dpto., T.X.S. e T.X.M. con xefatura	40,45	46,22	47,38
Encargado de departamento, T.X.M.	34,91	39,90	40,90
Xefe de servizo con dirección, T.X.S. junior	26,68	30,49	31,25
Xefe de servizo	25,23	28,83	29,55
Encargado de sección	23,85	27,25	27,94
Inspector de obra	22,46	25,67	26,31
Delineante	22,46	25,67	26,31
Analista de laboratorio	22,46	25,67	26,31
* Persoal administrativo			

Xefe de sección/negociado	23,85	27,25	27,94
Subxefe de sección/negociado	22,46	25,67	26,31
Oficial 1º administrativo	21,08	24,09	24,69
Oficial 2º administrativo	19,70	22,51	23,07
Auxiliar administrativo	18,31	20,93	21,45
Encargado de cobradores-lectores	19,70	22,51	23,07
Insp. subministración/insp. saneamento	19,70	22,51	23,07
Cobrador-lector/cobrador/lector	18,31	20,93	21,45
Almaceneiro	17,62	20,14	20,64
Telefonista	16,93	19,35	19,83
* Persoal operario			

Encargado xeral	23,85	27,25	27,94
Subencargado xeral	22,46	25,67	26,31
Capataz	21,08	24,09	24,69
Subcapataz	19,70	22,51	23,07
Oficial 1ª operario	18,31	20,93	21,99
Oficial 2ª operario	17,62	20,14	20,64
Oficial 3ª operario	17,27	19,74	20,24
Peón especialista	16,93	19,35	19,83
Peón	16,24	18,55	19,02
* Persoal subalterno			
Conserxe	19,00	21,72	22,26

Ordenanza	18,31	20,93	21,45
Porteiro-vixilante-garda-sereno	17,62	20,14	20,64
Limpadora	15,54	17,77	18,21
* Persoal sanitario			
Médico (xornada 2 h diarias)	13,94	15,93	16,32
ATS (xornada 3 h diarias)	13,78	15,75	16,14

Disposición derradeira

Son partes asinantes do presente convenio colectivo:

-Pola parte económica:

José Luis García Ibáñez

Lucas Díaz Gazquez

Andrés F. Mariño Vilar

-Pola parte social:

Manuel Rodríguez Rodríguez: presidente comité.

Luis A. Clavo Iglesias: secretario comité.

Luis Rodríguez Pérez

Luis Ozores Pérez

Vicente M. Pons Suárez

Jesús Casal García

Guillermo García Hermida

Eduardo Cabaleiro Gatón

Luis Gayo Rivas

Antonio A. Rey Breijo: delegado sindical (CC.OO.).

Eduardo Berjano Rodríguez: delegado sindical (UGT).

José M. Pereira Souto: delegado sindical (CIG).