

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. (EMUASA), de ámbito de Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 20 de diciembre de 1996, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 8-4-97, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 24-3-95 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, a 10 de abril de 1997.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez.**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.— Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. y el personal de su plantilla, tanto procedente del Excmo. Ayuntamiento (funcionarios y laborales), como de nuevo ingreso sea cual fuera la modalidad de su contratación.

Artículo 2.— Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, independientemente de su fecha de publicación en el B.O.R.M.

Si por alguna de las partes afectadas por este convenio no se denunciase antes de un mes, como mínimo, a la fecha de su terminación, se entenderá prorrogado en todos sus contenidos, excepto en los aspectos económicos, por el plazo de un año.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Delegación de Trabajo, y siendo notificado al mismo tiempo a la otra. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

Artículo 3.— Revisión salarial.

Como cláusula de garantía salarial, se establece que las retribuciones de todo el personal al servicio de EMUASA, se incrementarán según se detallan:

a) Se garantiza el IPC del salario base, plus de asistencia, beneficios asistenciales y suplidos e incentivo de productividad de carácter fijo.

El IPC será el de ámbito nacional, elaborado por el INE u organismo que le sustituya.

b) En 1997 y para las retribuciones del apartado a) se acuerda subir a cuenta el 2%.

c) Para 1997 el resto de conceptos económicos (salariales y sociales) se actualizarán en el 2'6%.

d) El artículo 10-1 y 10-2 para 1998, 1999 y 2000 se actualizarán cada año según el I.P.C. del año anterior, el resto de artículos (11, 20, 21, 22, 23, 27 apdos. 2, 3 y 4, 28, 29, 30, 34 y 36) quedan congelados en los tres años mencionados.

e) La empresa y el Comité, el mes de febrero de cada año, actualizarán el IPC del año anterior, acordando el porcentaje de subida a cuenta para ese año. En el mes de marzo se pagarán los atrasos del año anterior más lo previsto en los artículos 31 y 33.

Artículo 4.— Condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

La mejora de las restantes condiciones del presente Convenio que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General Laboral o Reglamento de Funcionarios de Administración Local, según la condición del trabajador, y en todo caso del acuerdo del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia de 29 de octubre de 1982.

CAPÍTULO II

Plantilla y niveles

Artículo 5.— Grupos profesionales.

Todo el personal de EMUASA al que afecta este Convenio Colectivo, se clasificará de acuerdo con las funciones que primordialmente realiza, en dos grandes grupos:

- Personal Técnico y Administrativo.
- Personal Especialista y no cualificado.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las profesiones y oficios enumerados, si no lo requieren las características y tareas desarrolladas por la Sociedad.

5.1.- Grupo de personal técnico y administrativo.

El personal técnico y administrativo es aquel que desarrolla funciones esencialmente técnicas, administrativas o directamente relacionadas con ellas y estará dividido en dos grupos:

Grupo I: Personal titulado, técnico o asimilados.

- Director de Área
- Jefe de Departamento
- Jefe de Unidad
- Jefe de Centro Gestor
- Titulado Superior
- Titulado Medio
- Asimilados
- Topógrafo de 1.ª
- Topógrafo de 2.ª
- Delineante Proyectista
- Delineante
- Oficial Técnico
- Auxiliar Técnico
- Inspector de obras.

Grupo II: Personal administrativo.

- Jefe de Centro Gestor
- Analista
- Oficial Administrativo 1.ª
- Programador
- Oficial Administrativo 2.ª
- Auxiliar Administrativo 1.ª
- " " 2.ª
- Operador de Ordenador
- Jefe de Inspección
- Responsable de Explotación Informática
- Cobrador
- Auxiliar de Recaudación
- Jefe de Lectores
- Lectores
- Oficial Inspector
- Oficial Lector
- Inspector Precintador
- Jefe de Almacén
- Telefonistas
- Ordenanza
- Auxiliar de Oficina

5.2.- Grupo personal especialista y no cualificado.

El grupo de personal especialista y no cualificado es el constituido por el personal que desarrolla fundamentalmente misiones prácticas o manuales relacionadas con los oficios clásicos o con los oficios peculiares de EMUASA.

Grupo III: Personal especialista y no cualificado.

- Capataz
- Subcapataz
- Especialista
- Jefe de Taller y Maquinaria
- Oficial 1.ª o Jefe de Brigada
- Oficial 1.ª Maquinista

- Oficial conductor mecánico
- Oficial 2.ª
- Vigilante
- Ayudante
- Almacenero
- Peón especialista
- Peón.

Artículo 6.- Niveles.

Nivel 1.

Nivel 2.- Director de Área

Nivel 3.- Jefe de Departamento
Jefe de Unidad
Asimilados

Nivel 4.- Jefe de Centro Gestor
Titulado Superior o Medio
Ingeniero Técnico
Analista
Asimilados

Nivel 5.- Topógrafo 1.ª
Oficial Administrativo 1.ª
Jefe de Lectores
Jefe de Taller y Maquinaria
Jefe de Almacén
Capataz
Oficial Técnico
Jefe de Inspección
Responsable de Explotación Informática
Programador.

Nivel 6.- Topógrafo 2.ª
Delineante Proyectista
Auxiliar Técnico
Oficial Administrativo 2.ª
Subcapataz
Especialista
Operador de ordenador
Inspector de Obras

Nivel 7.- Delineante
Auxiliar Administrativo de 1.ª
Oficial 1.ª o Jefe de Brigada
Oficial 1.ª Maquinista
Oficial conductor mecánico
Oficial Inspector.
Oficial lector.

Nivel 8.- Inspector
Vigilante
Ayudante
Oficial 2.ª
Cobrador
Telefonista
Lector
Almacenero
Auxiliar de Recaudación.
Auxiliar Administrativo de 2.ª

Nivel 9.- Inspector Precintador
Peón Especialista

Nivel 10.- Auxiliar de Recaudación
Ordenanza
Peón
Personal Auxiliar

La categoría de Personal Auxiliar, dependiendo del tipo de contrato que tenga, como máximo a los tres años de su vinculación con la Sociedad, pasarán a su nivel correspondiente de forma automática.

Artículo 7.- Traslados.

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la Empresa, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

En el caso de cambio de puesto de trabajo a petición del trabajador, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 8.- Consolidación de categoría superior.

Mensualmente se determinará los trabajadores que han desarrollado labores de superior categoría, según las hojas de descripción de puestos de trabajo, y se les abonará el sueldo y los complementos del puesto de trabajo realmente desempeñado.

El trabajador que venga desempeñando el puesto de trabajo de superior categoría durante 6 meses en un año u ocho meses en dos años, consolidará la categoría profesional del puesto que desempeña.

Artículo 9.- Organización del trabajo y contratación.

9.1.: Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, quien deberá hacer uso de la misma de acuerdo con la legislación vigente.

9.2.: Promoción interna.

En cada momento, la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de la plantilla, para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos. A tal fin y teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa y la capacitación de sus trabajadores, se procurará proveerlas mediante la promoción interna, a cuyo efecto se constituirá una Comisión Mixta (Comité de Empresa-Dirección) para su selección.

9.3.: Contratación.

Para la contratación del personal cuya duración exceda de un año, se establecerá la aptitud demostrada a través de un proceso de selección, para el que se exigirá la titulación académica suficiente, siempre que esta sea necesaria en función del puesto a desempeñar.

9.4.: Selección.

La selección se llevará a cabo de forma interna por personal designado al efecto por el Departamento de Recursos Humanos, o bien por Empresa externa de selección a quien se le confíe, previa información al Comité del perfil de los puestos de trabajo a cubrir.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 10.- Jornada laboral.

a) La jornada laboral máxima será de 37 horas 20 minutos semanales, totalizando un número de horas al año de 1.632.

b) Para el personal de oficina y aquel cuyas funciones se realicen bajo la dependencia y dirección de éste, la jornada será distribuida desde las 7 horas 42 minutos a las 15 horas 10 minutos, de lunes a viernes.

c) La jornada del resto del personal se distribuirá teniendo en cuenta que trabajan 5 días a la semana, de lunes a viernes, con dos de descanso ininterrumpidos, de los cuales al menos tres al mes deberán coincidir con domingos. Se trabajará un sábado de cada cuatro. Cuando esto ocurra, la semana será de seis días y el descanso de uno y medio. Los sábados trabajados formarán parte de la jornada.

En los casos excepcionales o extraordinarios en que sea necesario trabajar más de un sábado de cada cuatro, éste será abonado como horas extraordinarias.

d) Ambos tipos de jornada serán continuados con descanso de 30 minutos para el bocadillo.

e) Desde el 1 de julio al 15 de septiembre (ambos inclusive) habrá una reducción en el horario de salida de 30 minutos diarios, igual que en Navidad y Semana Santa.

f) La jornada durante la vigencia del convenio será la que habitualmente se viene realizando, si no hay reducción en el Ayuntamiento. De producirse ésta, el Comité y la Empresa se pondrán de acuerdo sobre la más correcta aplicación, según las particularidades de EMUASA.

g) Se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa reducción de haberes, y por motivos justificados, de conformidad con la legislación.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre, además de Santa Rita (en tanto no se instituya el patrón o patrona de Emuasa) serán festivos, pudiendo la empresa establecer retenes, compensándolos como horas extraordinarias o guardias.

Las horas de los días 6, 24 y 31 de diciembre están englobadas en el computo total anual que es de 1.632 horas.

Artículo 10-1.- Plus jornada partida.

Para aquellos trabajadores que previa solicitud por escrito, deseen acogerse al régimen de jornada partida y

sea aceptada ésta por la Empresa, se establece el siguiente plus:

Nivel	Importe mensual
2 y 3	38.051 pesetas
4	35.125 pesetas
5 y 6	32.197 pesetas
7 y 8	29.271 pesetas
9 y 10	26.929 pesetas

El retorno a la jornada continuada podrá ser decidido a voluntad del propio trabajador o de la Empresa, siendo necesario en cualquiera de ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte.

Desde el 1 de julio al 15 de septiembre, así como en Navidad y Semana Santa, se trabajará de jornada continuada percibiéndose el plus. Para ello será necesario estar en jornada partida al menos 3 meses.

El horario será convenido en cada servicio, con dos horas al menos de interrupción entre las 14,00 y las 17,30 horas.

Artículo 10-2.- Retén de festivos y domingos.

En los casos en que la Empresa se vea obligada a establecer servicios de Retén, deberá hacerlo previa audiencia del Comité.

Dichos servicios de Retén no formarán parte de la Jornada de trabajo.

La empresa y el Comité se comprometen a desarrollar posteriormente, la forma, el horario y la compensación de los retenes. De manera provisional, éstos se abonarán a razón de:

Capataz o Subcapataz:	17.571 pesetas
Oficial:	14.515 pesetas
Ayudante o Peón:	12.989 pesetas

o compensación en tiempo libre a quien lo solicite por escrito, a razón del 175%.

Artículo 11.- Horas extraordinarias.

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de servicio público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a quien lo solicite por escrito a razón del 175%, o compensación económica según tablas, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada dos meses se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informadas las mismas por el Jefe de Personal al Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Si

se adopta el criterio de compensación económica lo será en la siguiente nómina a abonar, si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo en el plazo de dos meses de la fecha de su realización.

Cuando sean compensadas económicamente lo serán según las tablas siguientes:

Nivel	Horas extraord.	Horas extraord.
	Normales	Nocturnas y festivas
5	2.138 ptas.	2.903 ptas.
6	2.063 ptas.	2.536 ptas.
7	1.985 ptas.	2.215 ptas.
8	1.833 ptas.	2.108 ptas.
9	1.682 ptas.	1.985 ptas.
10	1.528 ptas.	1.941 ptas.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Artículo 12.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de 31 días naturales para todo el personal, debiendo estar comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre. La distribución de los turnos, atendiendo las necesidades de cada Unidad, se programará por los Jefes de Servicio y el Comité de Empresa, con el visto bueno de Personal, antes del 30 de marzo de cada año. Se procurará atender las necesidades y peticiones de los trabajadores, que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

El trabajador podrá solicitar, con 30 días de antelación, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el periodo antes mencionado. Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité.

Artículo 13.- Licencias.

El trabajador, avisando con la antelación posible, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Por el tiempo necesario para la asistencia médica, que será justificado.
- Tres días por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el nacimiento de un hijo, la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días, cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio menor de 150 kilómetros, y cinco días cuando sea en distancia sensiblemente mayor. Para los casos en que el familiar sea de 2.º grado, se concederán dos y cuatro días respectivamente.

g) Cinco días anuales en caso de asistencia a congresos profesionales, sindicales, etc.

h) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 120 días, distribuidos a opción de la interesada. Asimismo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reducción de una hora de su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. El/La trabajador/a podrá optar por este derecho o por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad, al principio o final de la jornada, a su elección y siempre que el cónyuge trabaje y justifique no disfrutar de similar derecho.

i) El tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes, para todos aquellos trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial.

j) A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso para asuntos particulares que no estén incluidos en los apartados anteriores. De forma general se repartirán 3 días en Semana Santa y 3 días en Navidad, disfrutándose en dos turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia del trabajador en cuyo caso podrá disfrutarlos a su elección, siempre que el servicio lo permita, y sin poderlos acumular a las vacaciones anuales retribuidas.

k) Se podrán conceder permisos hasta un máximo de quince días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones y siempre que se soliciten con quince días de antelación y el servicio lo permita.

Estos días serán canjeables por días de vacaciones reglamentarias o sin retribución.

En caso de producirse un supuesto no previsto en este artículo, la Empresa podrá conceder hasta dos días de licencia recuperable.

Artículo 14.- Excedencias y licencias no retribuidas.

Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco años.

Los trabajadores con un año de servicio, también podrán solicitar licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas situaciones.

Las peticiones de excedencias y licencias no retribuidas será resueltas por EMUASA en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se

fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El número de trabajadores en tal situación de excedencia voluntaria, no podrá exceder el 5% de la totalidad de la plantilla de la Empresa, atendándose las solicitudes por orden de presentación.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un periodo mínimo de, al menos, tres años de servicio.

El trabajador, al regresar, cubrirá una plaza similar a la que tenía y si no existiese tal vacante en el momento de solicitar el reingreso, se le notificará en cuanto la hubiere.

Artículo 15.- Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida, el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la empresa.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

Artículo 16.- Servicio militar o equivalente.

En el caso de excedencia forzosa por prestación del servicio militar, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo de prestación del servicio militar y dos meses más. Durante dicho periodo tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de Navidad, junio y septiembre.

CAPÍTULO IV

Condiciones sociales

Artículo 17.- Formación profesional.

La empresa y el Comité de Empresa, atenderán a mejorar la formación profesional de los trabajadores, a tal fin se podrán organizar cursos en la Sociedad o participar los trabajadores en cursos organizados por otras Entidades u Organismos. La participación y aprovechamiento de los trabajadores en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos. Los cursos se realizarán normalmente fuera de las horas de la jornada ordinaria de trabajo.

Ambas partes podrán proponer la realización de cursos, siendo precisa la planificación total de los mismos por la parte que los proponga, incluyendo en la misma: Objetivos del Curso, Programa de materias, Profesorado, Locales donde se impartirán, horario, presupuesto y grupo de trabajadores que podrán participar en el mismo.

Se crea una Comisión que estará compuesta por el Director Laboral, o persona en quien éste delegue, otro miembro de la Empresa, dos miembros designados por el Comité de Empresa y un Secretario designado por la Dirección de la Sociedad. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes, y la selección de los trabajadores de la Sociedad aspirantes a participar en los cursos de formación profesional a realizar.

La empresa destinará a este fin, 1.556.678 de pesetas como máximo.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatoria para los trabajadores afectados. Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la Sociedad un presupuesto especial.

La empresa será la única competente sobre los cursos a realizar por personal de niveles 2, 3 y 4, no incluyendo el costo de los mismos en la cantidad señalada anteriormente.

Artículo 18.- Vestuario de trabajo.

La empresa se obliga a proveer al personal con las siguientes prendas de trabajo:

Lectores, Telefonistas y Ordenanzas

- Un equipo de verano formado por:
 - 2 pantalones
 - 2 camisas manga corta
 - 1 par de zapatos
- Un equipo de invierno formado por:
 - 2 pantalones
 - 2 camisas manga larga
 - 2 jerseys
 - 1 chaqueta
 - 1 corbata
 - 1 par de zapatos
 - 1 anorak (duración dos años)
 - 1 mono (excepto Telefonistas y Ordenanzas) que se les renovará cada vez que se les deteriore, previa entrega del deteriorado.

Personal de Oficinos e Inspectores

- Un equipo de verano formado por:
 - 2 pantalones
 - 2 camisas manga corta
 - 1 par de zapatos adecuados (a los Inspectores se les dará como a los Lectores)
- Un equipo de invierno formado por:
 - 2 pantalones
 - 2 camisas manga larga
 - 2 jerseys
 - 1 par de zapatos adecuados (a los Inspectores se les dará como a los Lectores)

1 mono (excepto a los Inspectores que se les dará uno y se les renovará cuando lo necesiten, previa entrega del deteriorado)

1 anorak (duración dos años)

1 traje de agua (excepto a Inspectores) en caso de necesidad, y siendo indispensable para recoger uno nuevo entregar el anterior.

Capataces

- Un equipo de verano formado por:
 - 2 pantalones
 - 2 camisas
 - 1 par de zapatos
- Un equipo de invierno formado por:
 - 2 pantalones
 - 2 camisas manga larga
 - 2 jerseys
 - 1 anorak (duración dos años).
 - 1 par de zapatos.

En los casos en que, con motivo de la realización de las tareas propias del trabajo se produjese un rápido deterioro en las prendas de trabajo, la Empresa otorgará otras nuevas, previa solicitud a la dirección, con informe favorable de su Jefe de Centro Gestor y del Comité de Empresa, y entregando las prendas deterioradas.

El vestuario se entregará en los 15 primeros días de los meses de mayo y octubre.

El uso de la ropa entregada por la Empresa es obligatorio para todos los trabajadores.

Artículo 19.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

A) El trabajador en situación de INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá desde el primer día de la baja, el 100% de la totalidad de las retribuciones fijas que venía percibiendo antes de la baja.

B) En el supuesto de que dicha incapacidad sea debida a enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá, con cargo a la Empresa, en complemento a la prestación de la Seguridad Social, lo necesario para que en total, obtenga el 100% de la indicada totalidad de las retribuciones fijas anteriores al día de la baja.

B-1. En caso de enfermedad o indisposición, el trabajador comunicará lo más rápidamente posible dicha situación a la Empresa, así como el lugar donde se encuentra, al efecto de informarla. El Servicio Médico de Empresa adoptará las medidas necesarias para comprobar la veracidad de la enfermedad, el tratamiento prescrito y su cumplimiento.

B-2. La empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que el trabajador que por edad o cualquier otra razón tenga disminuida la capacidad para su trabajo habitual, sea destinado a puesto de trabajo adecuado a su

capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. El nuevo destino del trabajador no significará una merma en sus derechos económicos ni diferencias en cuanto a tratamiento con el resto de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior y desde el momento de su adscripción al nuevo puesto de trabajo, el trabajador en dicha situación, percibirá los incrementos salariales que le pudieran corresponder en atención a la categoría que ostente y de los complementos de puesto de trabajo en función del nuevo puesto que desempeñe.

En todos los casos previstos en el apartado B-2, se tendrán en cuenta los informes emitidos al respecto por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que la disminución de facultades haya sido reconocida como tal por los Organismos competentes y dé lugar a percepción de pensión con cargo a la Seguridad Social, por la Empresa solamente se abonará la diferencia económica entre el salario que venía percibiendo el trabajador en el momento del hecho causante y el importe de dicha pensión.

Este personal será computable a efectos del porcentaje a que se refiere la Ley 13/1982, de 7 de abril, (B.O.E. de 30-04-82).

Artículo 20.- Seguro complementario por invalidez o muerte.

En caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se abonará una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de 2.492.282 pesetas en cada caso y por una sola vez, para lo que la Sociedad continuará contratando el riesgo con una aseguradora que haga frente a estas indemnizaciones.

La indemnización para el caso de muerte por accidente de circulación la cuantía será de 3.073.412 pesetas.

El importe de dicha indemnización, si fuese por invalidez, se abonará a partir del momento en que recaiga decisión firme del Organismo competente de la Seguridad Social sobre la calificación de la contingencia, siendo compatible con cualquier otra que los herederos o el interesado, según los casos, puedan percibir de los Organismos citados por idéntico motivo.

Artículo 21.- Jubilación.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores, a los sesenta y cinco años de edad. A los trabajadores que se jubilen a partir de los 65 años de edad, EMUASA les abonará por una sola vez, una indemnización de 374.508 pesetas.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad que causen baja voluntaria por jubilación, se les gratifi-

cará por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan:

A los 60 años y hasta un mes

Después de cumplir los 60 años, 2.341.647 pesetas.

De 60 años y un mes hasta 61 años y un mes, 1.639.153 pesetas.

De 61 años y un mes hasta 62 años y un mes, 1.287.906 pesetas.

De 62 años y un mes hasta 63 años y un mes, 878.117 pesetas.

De 63 años y un mes hasta 64 años y un mes, 702.494 pesetas.

Artículo 22.- Ayuda escolar.

La empresa se compromete a conceder ayudas para el estudio a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, cónyuges e hijos, mediante la concesión de becas en la cuantía y proporción en que lo haga el Excmo. Ayuntamiento de Murcia para sus trabajadores, y siendo imprescindible para solicitar dicha ayuda, el presentar la Declaración del Impuesto de la Renta de la Personas Físicas de uno o de los dos cónyuges, en caso de que ambos trabajen y la realicen por separado.

La propuesta de concesión de becas, que deberá estar realizada en primero de marzo, se elevará a la dirección de la Empresa conjuntamente por el Área Laboral y el Comité de Empresa.

Artículo 23.- Anticipos.

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración jurada de la necesidad, de una o dos mensualidades del salario que perciba el trabajador en el momento de solicitarlo. Junto a este anticipo, se podrá solicitar una cantidad adicional en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía de 323.864 pesetas (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrar junto con el anticipo en las mismas condiciones de 10 a 16 meses. La empresa dedicará a este fin, durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de 11.341.889 pesetas cada año.

Para los casos de extrema urgencia, se concederán anticipos de hasta 405.162 pesetas destinando a estos anticipos la cantidad de 2.836.139 pesetas cada año, entendiéndose por extrema urgencia enfermedad grave de algún familiar, hundimiento de vivienda, etc.

Dichos anticipos se atenderán previa comprobación de los motivos y con informe del Comité de Empresa y Dirección de la misma, y serán compatibles con cualquier otro que pudiese tener concedido el peticionario, incluso los comprendidos en la primera parte del presente artículo.

La amortización de estos anticipos se producirá en 16 mensualidades, mediante la oportuna detracción en nómina y sin costes o intereses de ningún tipo para el trabajador.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 24.- Retribuciones.

El concepto retribución estará compuesto de los siguientes módulos:

- 1.- Salario Base.
- 2.- Antigüedad.

NIVEL	SALARIO BASE	PRIMA ASISTENCIA	INDEM. SUPLIDOS	PRIMA PRODUC.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
2	337.912	8.190	9.642	7.436	363.180	5.456.374
3	312.223	8.190	9.642	7.436	337.491	5.064.617
4	243.324	8.190	9.642	7.436	268.592	4.013.907
5	191.523	8.190	9.642	7.436	216.791	3.223.942
6	165.296	8.190	9.642	7.436	190.564	2.823.980
7	142.485	8.190	9.642	7.436	167.753	2.476.112
8	135.246	8.190	9.642	7.436	160.514	2.365.718
9	128.355	8.190	9.642	7.436	153.623	2.260.630
10	123.481	8.190	9.642	7.436	148.749	2.186.301

Artículo 25.- Prima de asistencia.

Comprendida en las retribuciones establecidas en el artículo anterior para los distintos niveles, se establece una prima de asistencia de 273 pesetas diarias para todas las categorías profesionales.

Dicha prima de asistencia, la devengará por todos los días del mes (incluso festivos) el trabajador que no haya cometido ninguna falta injustificada de asistencia durante todos los días laborables de dicho mes. En caso de falta no justificada el trabajador perderá la prima correspondiente a los días de no asistencia más otra por cada día de falta.

El trabajador que durante todo el año no haya cometido ninguna falta injustificada de asistencia, percibirá durante las vacaciones, la prima íntegra correspondiente al mes de las mismas. En caso de haber cometido falta de asistencia se les deducirá un día de prima por cada una de dichas faltas.

Artículo 26.- Incentivo de productividad de carácter fijo.

La Empresa abonará con efectos 1 de enero de 1997 la cantidad de 7.436 ptas./mes a cada uno de sus trabajadores, en concepto de productividad fija. Para 1998,1999

Si supera el límite de Renta Bruta Anual

En 249.228 pesetas
En 498.457 ptas
En más

Se concede

Hasta 80% de la ayuda compl. Empresa
Hasta 60% de la ayuda compl. Empresa
Hasta 40% de la ayuda compl. Empresa

Las prestaciones establecidas en el párrafo anterior tienen la condición de suplidos no incluidos en el artículo 24.

- 3.- Complementos salariales por puesto de trabajo.
- 4.- Prima de asistencia.
- 5.- Incentivo de productividad de carácter fijo.
- 6.- Beneficios asistenciales y suplidos.

Tiene la consideración de salario los cinco primeros conceptos y de complemento extrasalarial los beneficios asistenciales y suplidos.

Para el presente año 1997 las retribuciones mensuales quedan establecidas, para los distintos niveles, en la siguiente cuantía:

y 2000 será la misma cantidad más el incremento que experimente el Convenio para dicho año.

Artículo 27.- Beneficios asistenciales y suplidos.

1) Igualmente comprendido en las retribuciones del artículo 25, se establece para todos los trabajadores un concepto extrasalarial que tendrá la cuantía de 9.642 ptas/mes como beneficios asistenciales y suplidos.

2) Ayuda por hijos minusválidos.

La prestación por este concepto amparará los casos de minusvalidez recogidos en el Decreto 2.741/74 y 147/80, y la Empresa asegurará 16.204 pesetas por hijo/mes.

Para todos los casos especiales como autismo, dislexia, dislalia y otros, según el diagnóstico, la empresa podrá aportar hasta 20.254 ptas/mes.

Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 3.239.969 pesetas y también para aquellos casos en que la renta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 701.038 pesetas.

Para el resto de los casos la ayuda se concederá según la siguiente escala:

3). Ayudas para prótesis, gafas y similares.

a) A los trabajadores de EMUASA se les podrá

otorgar una ayuda de hasta 46.740 pesetas por prótesis dentales.

b) Para gafas, plantillas ortopédicas o similares, se podrán otorgar ayudas de hasta 15.579 pesetas.

c) Estas ayudas podrán repetirse dentro de cada año para una misma persona de la unidad familiar, por el mismo concepto y no podrán superar la cantidad de 62.319 pesetas por trabajador y año. Para solicitar dichas ayudas

será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

d) Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 3.239.969 pesetas y también para aquellos casos en que la renta bruta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 701.038 pesetas.

Para el resto de los casos la ayuda se concederá según la siguiente escala:

Si supera el límite de Renta Bruta Anual	Se concede
En 171.927	Hasta 80% de la ayuda.
342.522	Hasta 60% de la ayuda.
En más	Hasta 40% de la ayuda.

e) En casos de prótesis permanentes, no especificadas en este apartado, la Empresa emprenderá cuantas reclamaciones y gestiones sean oportunas o se consideren necesarias para repercutir el coste en la Seguridad Social. No obstante, si fuera necesario, se podría estudiar la posibilidad de anticipo o pago de cantidades para cubrir dichas prótesis en su coste total o parcial y atendiendo a criterios similares a los del apartado anterior.

f) Para los casos especiales, se estudiará la situación concreta de que se trate, atendiendo a criterios similares, a las fijadas en este apartado, para la concesión de ayudas.

g) El presente artículo será revisado en el momento en que los beneficios que en el mismo se contienen fuesen modificados en el Excmo. Ayuntamiento de Murcia.

4) Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

a) EMUASA completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social) garantizándose en cada caso:

- Por matrimonio	34.252 pesetas
- Por natalidad	18.659 pesetas
- Por sepelio	42.781 pesetas

b) Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicios al menos 1 año. En los casos de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 46.740 pesetas

c) En el supuesto de natalidad, en que ambos padres presten sus servicios en EMUASA, la ayuda por este concepto será de 27.321 pesetas.

Artículo 28.- Antigüedad.

Como premio a la vinculación a la Empresa, todo el personal de la misma percibirá un complemento personal consistente en trienios cuya cuantía para los distintos niveles, queda establecida en la siguiente forma:

NIVEL 1	-----
NIVEL 2	6.877 pesetas
NIVEL 3	6.877 pesetas
NIVEL 4	5.501 pesetas
NIVEL 5	4.128 pesetas
NIVEL 6	4.128 pesetas
NIVEL 7	2.753 pesetas
NIVEL 8	2.291 pesetas
NIVEL 9	2.291 pesetas
NIVEL 10	2.291 pesetas

Artículo 29.- Pluses.

29.1: A los trabajadores que tengan que realizar tareas que resulten excepcionalmente tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus en cuantía de 829 pesetas por día de trabajo en esas condiciones, si el tiempo de realización de tareas excepcionalmente tóxicas o peligrosas supera la mitad de la jornada, y en cuantía de 415 pesetas si las tareas se realizan durante la mitad o menos de la mitad y más de una hora de la jornada de trabajo.

Para el cómputo del tiempo en que se realizan tareas excepcionalmente tóxicas o peligrosas se tendrá en cuenta, el tiempo real sometido a riesgo, lo sea por realizar tareas en que concurren ambos riesgos o solamente uno de ellos.

29.2: Para el Personal que en la actualidad percibe quebranto de moneda, el importe del mismo para 1997 será de 5.269 pesetas.

Artículo 30.- Desplazamiento y dietas.

Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del trabajo, se efectuarán desde las oficinas o punto de cita, en vehículo de la Empresa. El trabajador que no siendo su oficio el de conducir utilice para su trabajo vehículos de la Empresa o propio, percibirá desde el 1 de enero de 1997 una compensación de 588 pesetas, por día en que efectivamente conduzca. De realizarse en vehículo propio se abonará una compensación de 28 pesetas por kilómetro si se utiliza automóvil y 15 pesetas kilómetro si motocicleta. El importe de estas compensaciones se someterá a revisión en el momento en que varíase el precio de los carburantes. El conductor que además sea Jefe de Brigada y colabore en los trabajos de la misma, percibirá el plus de conducción.

Si por necesidad del trabajo, según el mando, se prolongase la jornada durante 2 horas más de la establecida y ello coincidiese con las horas de la comida o cena, se indemnizará al trabajador con 1.642 pesetas para atender a sus gastos de manutención.

Cualquiera otros gastos que se le puedan producir al trabajador con ocasión de la realización de su trabajo, le serán abonados por la Empresa previa autorización del mando y justificación de los mismos.

Las herramientas necesarias para el trabajo se facilitarán por la Empresa.

Artículo 31.- Suministro de agua al personal de EMUASA.

Este artículo desaparecerá al finalizar la vigencia del presente convenio y será absorbido con la siguiente fórmula, quedando su importe fijado a valor 1997 en 31.381 pesetas.

1997 - 25%	A percibir	75%
1998 - 50%	A percibir	50%
1999 - 75%	A percibir	25%
2000 - 100%	A percibir	0%

Artículo 32.- Percepciones y horas efectivas anuales.

Se hace constar que el total de percepciones anuales (excluido los incrementos que puedan corresponder por antigüedad) en función de las horas anuales de trabajo son las que a continuación se indican, para los distintos niveles profesionales.

NIVEL	TOTAL PERCEPCIONES AÑO/97	HORAS EFECTIVAS
1	-----	-----
2	5.456.374	1.632
3	5.064.617	1.632
4	4.013.907	1.632
5	3.223.942	1.632
6	2.823.980	1.632
7	2.476.112	1.632
8	2.365.718	1.632
9	2.260.630	1.632
10	2.186.301	1.632

El total de las retribuciones año, comprende 12 pagas de la percepción mensual establecida en la tabla retributiva del artículo 24 del presente Convenio, más tres extraordinarias de la misma cuantía deducidos los importes mensuales de la prima de asistencia, incentivo de productividad de carácter fijo y beneficios asistenciales y suplidos.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal de la Empresa percibirá tres gratificaciones extraordinarias pagaderas en junio, septiembre y Navidad, cada una de ellas en la misma cuantía según nivel.

Se excluyen de las pagas extras el plus de asistencia, el incentivo de productividad de carácter fijo y los beneficios asistenciales y suplidos. Al personal funcionario cuyas retribuciones no comprenden los conceptos anteriores, se les detraerá la misma cifra que resulte para el personal laboral.

El trabajador que en el momento de devengar la gratificación extraordinaria se encontrase en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, percibirá la totalidad de dicha gratificación.

Se crea una cuarta paga extra, la cual se irá dotando al 25% cada año de vigencia del presente convenio, del importe mensual correspondiente al salario base, hasta alcanzar el 100% del mismo, y pagadera al 31 de marzo.

Artículo 34.- Fondo social.

Se crea un fondo especial cuya gestión se efectuará por la Empresa (Jefatura de Personal) y Comité de Empresa, que es dotado por parte de la Empresa para el año 1997 con 1.713.945 pesetas.

Más un fondo para la promoción del deporte entre los trabajadores de la Empresa, de 468.330 pesetas a justificar.

Para solicitar ayuda del fondo social, será imprescindible la presentación de la Declaración de la Renta del interesado y de todas las personas que conformen la Unidad familiar.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 35.- Secciones sindicales.

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una Sección Sindical, cuando su sindicato haya obtenido más del 10% de los votos en las elecciones sindicales.

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical, que será reconocido como tal por la Empresa, el cual dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa. Y en el supuesto de que dicho delegado sea miembro del Comité de Empresa, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.

Artículo 36.- Garantías sindicales.

a) Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

b) Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

e) La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales para su actividad sindical propia o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para este último.

f) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

g) Las secciones sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

h) Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo a petición como mínimo del 25% del número de trabajadores o a convocatoria del Comité de Empresa.

i) La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, con expresión del sindicato a donde esté destinada.

j) Gastos del Comité. Los gastos de desplazamientos para estudiar y tratar asuntos del Comité serán por

cuenta de la Empresa, previa comunicación en cada caso a la misma.

Igualmente la Empresa abonará el importe de media o una dieta cuando estos desplazamientos se efectúen fuera de la plaza.

Los gastos de funcionamiento administrativo serán también por cuenta de la Empresa.

Se entregarán al Comité la cantidad de 15.580 pesetas mensuales, en efectivo, para los gastos más inmediatos (boletines, reglamentos, buzón, etc.).

k) Se reconocen al Comité de Empresa, las siguientes funciones:

1.- Ser informado por la Empresa sobre:

- Situación financiera
- Política de empleo
- Absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- Índice de siniestrabilidad y medidas preventivas que se utilizan.
- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento y organismos competentes.

2.- Intervenir en las siguientes materias:

- Contrato de trabajo y finiquitos.
- Contrato de aprendizaje y otros.
- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
- Traslados
- Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la comisión negociadora.
- Conocer bimensualmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por Unidades Técnicas, Administrativas o Contables, proponiendo en estos casos, medidas que tiendan a su disminución.

3.- El Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado, en los supuestos de que se siga expediente disciplinario quedando a salvo la audiencia del interesado.

Los miembros del Comité de Empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrán de un crédito de hasta 40 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Empresa, con expresión de quién acumula y de quien procede. A estos efectos no serán computables dentro de las cuarenta horas, las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o de significación

análogas, ni en aquéllas realizadas a petición de la Empresa.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a los trabajadores con las suficientes garantías de inviolabilidad. Asimismo podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc, con la sola comunicación a la Empresa.

Dispondrá de un local adecuado con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina.

Artículo 37.- Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

CAPÍTULO VII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 38.- Faltas.

Se considerarán faltas, cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad. Las faltas se clasificarán en razón de malicia, gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente.

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en un mes.
2. La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de la incomparecencia al trabajo.
3. Los pequeños descuidos que producen deterioros en las herramientas o pérdidas de material.
4. La falta de aseo y limpieza.
5. No comunicar inmediatamente los cambios en las circunstancias personales y familiares que tengan trascendencia para el servicio o para la S. Social.
6. Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo, siempre que redunde en perjuicio del servicio.
7. La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

b) Faltas graves:

1. El abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada.
2. La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con los vecinos.
3. La falta de aseo y limpieza, que produzca queja de sus compañeros o de los vecinos.
4. La falta de disciplina respecto a los superiores y la falta de consideración y respeto a iguales o inferiores.
5. Más de tres faltas de puntualidad en un mes.
6. Dos faltas de asistencia injustificada en un mes.
7. La simulación de enfermedades o accidente.

8. Realizar cualquier clase de trabajo, estando de baja por enfermedad o accidente.

9. La rotura o deterioro negligente de herramientas o la pérdida del material por igual motivo.

10. El empleo para usos propios o ajenos de herramientas o materiales propiedad de la Empresa.

11. La imprudencia que implique riesgo para el trabajador, sus compañeros o vecinos.

12. La reincidencia en la Comisión de faltas leves en el período de tres meses.

c) Faltas muy graves:

1. Tres faltas injustificadas de asistencia seguidas o cinco en un mes.

2. El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves a los vecinos.

3. El fraude a los intereses de la Empresa o la confabulación con otra persona para la comisión del mismo.

4. Aceptar dádivas y favores de terceros por actos de servicio.

5. La retención de objetos, documentos o cosas que tenga el trabajador por razón del servicio cuando le sean reclamados.

6. El extravío y destrozo voluntario del herramientaje durante el mismo.

7. Presentarse embriagado durante el mismo.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento.

9. Intervención en riñas y pendencias con los compañeros durante la jornada laboral, excepto cuando lo sea con fines de apaciguamiento.

10. Los malos tratos de palabra y obra a los compañeros, subordinados o superiores.

11. El abuso de la autoridad con los inferiores.

12. La reincidencia en faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 39.- Sanciones.

Las sanciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, en correspondencia a las mismas clases de faltas, siendo aquéllas las siguientes:

a) Sanciones por faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Sanciones por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

2. Traslado del puesto de trabajo, respetando su profesión y categoría.

c) Sanciones por faltas muy graves:

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

2. Suspensión de empleo y sueldo de seis meses.

3. Despido.

La Sanción de despido sólo se impondrá cuando el inculcado haya sido anteriormente sancionado por alguna otra falta muy grave o cuando la falta muy grave cometida implique especial medida o daño.

En la imputación de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con que se relacionan.

Artículo 40.- Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones corresponde al Consejo de Administración, previo expediente sancionador, en las faltas graves y muy graves, y con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por comunicación de Personal previo informe de la Unidad Técnica, Administrativa o Contable.

En el correspondiente expediente se dará necesariamente audiencia al inculcado, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime convenientes, pasando después el expediente a informe de la representación sindical, que lo emitirá en el plazo de diez días, y a propuesta de la Jefatura de Personal.

Las sanciones se notificarán por escrito a los inculcados y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral.

Artículo 41.- Conductores.

En caso de que a un conductor de la Empresa se le retire el carnet de conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente.

Artículo 42.- Comisión mixta de arbitraje.

Se constituirá una Comisión Mixta para la interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro designados por la Dirección de la Sociedad.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 72 horas como mínimo, incluyendo orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia de este Convenio (en este caso a petición de cualquiera de las partes), y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral vigente.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.