

## ANEXO II

## ANTIGÜEDAD

## CATEGORIAS PROFESIONALES

**ADMINISTRATIVOS**

	<u>Euros</u>
Jefe Administrativo 1ª	<b>6,97</b>
Jefe Administrativo 2ª	<b>6,56</b>
Oficial Administrativo de 1ª	<b>6,16</b>
Oficial Administrativo de 2ª	<b>5,46</b>
Auxiliar Administrativo	<b>4,84</b>
Aspirante 17 años	<b>2,77</b>
Aspirante 16 años	<b>2,70</b>
Subalterno	<b>4,60</b>

**PERSONAL OBRERO**

	<u>Euros</u>
Encargado	<b>0,179</b>
Oficial de 1ª	<b>0,170</b>
Oficial de 2ª	<b>0,164</b>
Ayudante	<b>0,152</b>
Peón Especializado	<b>0,150</b>
Peón Fijo	<b>0,148</b>
Peón Eventual	<b>0,146</b>
Aprendiz 2º Año	<b>0,089</b>
Aprendiz 1º Año	<b>0,083</b>

## ANEXO III

## TABLA DE PRECIOS PARA LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	Precio Base	Con Nocturnidad	Con Nocturnidad y Antigüedad	
			<u>Euros</u>	<u>Euros</u>
Jefe Administrativo 1ª	<b>10,81</b>	<b>10,89</b>		
Oficial Administrativo de 1ª	<b>10,10</b>	<b>10,15</b>		
Oficial Administrativo de 2ª	<b>9,52</b>	<b>9,58</b>		
Auxiliar de 2ª	<b>8,96</b>	<b>9,01</b>		
Aspirante 17 años	<b>7,20</b>	<b>7,22</b>		
Aspirante 16 años	<b>7,11</b>	<b>7,16</b>		
Subalterno	<b>8,77</b>	<b>8,81</b>		
Encargado	<b>9,41</b>	<b>9,47</b>	<b>9,61</b>	<b>9,67</b>
Oficial de 1ª	<b>9,17</b>	<b>9,24</b>	<b>9,36</b>	<b>9,40</b>

Oficial de 2ª	<b>9,04</b>	<b>9,10</b>	<b>9,23</b>	<b>9,29</b>
Ayudante	<b>8,73</b>	<b>8,78</b>	<b>8,90</b>	<b>8,95</b>
Peón Especializado	<b>8,68</b>	<b>8,71</b>	<b>8,82</b>	<b>8,88</b>
Peón Fijo	<b>8,62</b>	<b>8,67</b>	<b>8,77</b>	<b>8,81</b>
Peón Eventual	<b>8,56</b>	<b>8,61</b>	<b>8,70</b>	<b>8,74</b>
Aprendiz 2º Año	<b>7,20</b>	<b>7,22</b>		
Aprendiz 1º Año	<b>7,11</b>	<b>7,16</b>		

## SUPLEMENTOS HORAS EXTRAS EN DIAS FESTIVOS

## IMPORTE HORA

	<u>Euros</u>
Oficial de 1ª .....	<b>4,122</b>
Oficial de 2ª .....	<b>4,106</b>
Especialista .....	<b>3,764</b>

## ANEXO VI

PRECIOS DE LAS DIFERENTES LABORES REALIZADAS PARA EL XIV CONVENIO COLECTIVO  
REVISIÓN SALARIAL 2º AÑO DE VIGENCIA

VEHICULO O APARATO	OPERACION	NORMAL Euros	SABADO Euros	DOMINGO O FESTIVO Euros
Mercedes con grúa	Importe estereo cargado en Monte transportado a parque y cargado a camión de carretera o apilado	0,4288	1,2485	1,8540
	Estereo cargado en parque Estereo apilado en parque	0,1068 0,0784	0,5506 -	0,6192 -
Motor "Winch" (Cabrestante portacable)	Cablear ( Hora efectiva)	2,1145	9,5141	10,6975
Autocargador	Cargue en monte , saca, trasbordo o apile	0,4125	1,2006	1,7826
	Cargue en parque	0,1068	0,5506	0,6191
Procesadora	Estereo Procesado	0,6031	2,0877	2,3225
Empacadora	Estereo Empacado	0,3470	0,3470	0,3470
Bulldozer	Hacer pista	2,2582	10,1608	11,4246
Tractor	Desbroce (Hora Efectiva)	2,2582	10,1608	11,4246
	Cableado con Cabrestante (Hora efectiva)	2,2582	10,1608	11,4246
Precio para transportes de parque a parque : 0,062536 Euros Estereo del transporte + 0,106832 del cargue = 0,16936 Euros.				
Precios para viajes de mas de 60 Kms			<u>Euros</u>	
	Camión Mercedes :	0,0653	Euros Km	
	Camión Mercedes carretera	0,0662	Euros Km	

07/4279

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO  
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aguas Torrelavega, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 26 de febrero de 2007, de una parte por la empresa Aguas Torrelavega, S.A., en representación de la misma, y de otra por delegado de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la

Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional sobre asunción de funciones y servicios transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica.

Esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de marzo de 2007.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AGUAS TORRELAVEGA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN TORRELAVEGA (CANTABRIA) PARA EL AÑO 2006

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo de trabajo regula las relaciones de carácter jurídico laboral y afecta a todos los trabajadores de los centros de trabajo de Torrelavega de la empresa Aguas Torrelavega, S.A., cualquiera que sea su modalidad de contratación, quedando excluido expresamente el personal laboral del Ayuntamiento, a que hace referencia en el Pliego de Condiciones Administrativas aprobado en el Pleno de 6 de agosto de 1993.

Artículo 2. Vigencia.

El período de vigencia del presente convenio colectivo será de un año, desde el 1 de enero del año 2006 al 31 de diciembre del año 2006, y surtirá plenos efectos para las partes desde su firma, independientemente de la fecha posterior de su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, teniendo efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006.

Artículo 3. Denuncia.

El presente convenio colectivo queda denunciado expresamente, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio en los dos primeros meses del año 2007.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Quedan compensadas y absorbidas por las condiciones económicas y de otra naturaleza pactadas en el presente convenio colectivo, aquellas otras de cualquier clase, género u origen que, con carácter general y colectivo o individual, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

### Capítulo II

#### Derechos y deberes de los trabajadores

Artículo 5. Derechos laborales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como derechos básicos:

- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Reunión.

d) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por su afiliación o no a un sindicato.

e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. Deberes laborales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.
- Contribuir a la mejora de la productividad.

Artículo 7. Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona o quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres por ambas partes.

### Capítulo III

#### Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por el representante de los trabajadores y el representante de la empresa.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de veinte días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

### Capítulo IV

#### Clasificación profesional

Artículo 9. Clasificación según la función.

El personal afectado por el presente convenio colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo primero: Personal titulado y técnico.
- Grupo segundo: Personal administrativo.
- Grupo tercero: Personal operario.

Artículo 10. Categorías.

Dentro de los grupos señalados en el artículo anterior, podrán existir, entre otras, las categorías que se señalan a continuación.

— Grupo primero: Personal titulado y técnico.

Titulado de grado superior con jefatura.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

Titulado de grado superior o titulado de grado medio con jefatura de servicio.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior o, disponiendo de título de grado medio, tienen a sus órdenes otros técnicos de igual grado.

Titulado de grado medio.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la empresa, o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Encargado.- Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección y control de alguna de las ramas de la explotación.

– Grupo segundo: Personal administrativo.

Encargado administrativo.- Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección y control de alguna de las ramas de la explotación.

Oficial administrativo.- Son los que con completo conocimiento y dominio de su trabajo, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Auxiliar administrativo.- Son los que con completo conocimiento del trabajo desarrollan trabajos de mediana responsabilidad, como contabilidad, impagados, etc., así como otros como la organización de archivos, manejo de centralitas telefónicas, atención al público, y demás trabajos auxiliares.

Lector.- Son los que realizan toda la gestión de la lectura y facturación de los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo, como mantenimiento aplicación de clientes, altas, bajas, contratación, atención al público, etc..

– Grupo tercero: Personal operario.

Encargado.- Son los empleados que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del resto del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su seguridad, rendimiento y disciplina, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Subcapataz.- Son los que habitualmente realizan funciones auxiliares del encargado, actuando bajo sus inmediatas órdenes, sustituyéndole con plena eficacia en sus labores en casos de ausencia del mismo.

Oficial de primera.- Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, como conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Oficial de segunda.- Son los que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

Oficial de tercera.- Son los operarios que ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en las redes de distribución y saneamiento, conducción de toda clase de vehículos, y demás trabajos por orden de un superior.

Operario.- Son los empleados que con determinados

conocimientos ejecutan el trabajo, generalmente bajo las órdenes de un superior, que integra un oficio, conducen toda clase de vehículos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio.

## Capítulo V

### Ascensos

#### Artículo 11. Ascensos.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa, ésta considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella, tengan la posibilidad de ascender profesionalmente. La empresa evaluará, a la hora de cubrir dicho puesto, la formación, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según las facultades organizativas y productivas del servicio se podrá promocionar a dicho personal interno siempre que, a juicio de la empresa, dicho empleado se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo. La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera personal, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo.

## Capítulo VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 12. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo será de 1.738 horas de trabajo efectivo, que se prestarán en jornada partida, intensiva, o a turnos según establezca la empresa para cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse.

Con el fin de reducir al máximo las horas extraordinarias y atender las necesidades productivas y organizativas, la empresa podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año para adecuarla a las necesidades de la actividad. En este caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece un período de descanso durante la misma de duración de veinte minutos.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

La jornada anual efectiva se distribuirá de tal forma para que los viernes por la tarde no se trabaje, excepto en procesos continuos, como la E.T.A.P.

#### Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo. Las horas extraordinarias se compensarán económicamente hasta un límite de ochenta horas anuales y el resto se compensarán por tiempo libre a razón de hora de descanso por hora de trabajo. En aquel caso, el precio de la hora extraordinaria y de la hora extraordinaria festiva será el establecido en la tabla anexa al presente convenio. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias serán obligatorias teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa.

**Artículo 14. Fiestas laborales.**

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

**Artículo 15. Permisos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y por alguno de los motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del cónyuge.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día en caso de matrimonio de padre, hijo o hermano, coincidente con la fecha de celebración.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Si el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo percibe una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho de la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

**Artículo 16. Vacaciones anuales.**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales o veintidós días laborables para el personal que preste sus servicios de lunes a viernes. La empresa elaborará el calendario de vacaciones con el fin de que cada trabajador conozca las fechas que le corresponde dos meses antes del comienzo del disfrute.

Las vacaciones programadas sólo podrán ser suspendidas o variadas por necesidades del servicio y previa justificación de las mismas por la empresa.

**Capítulo VII****Régimen retributivo****Artículo 17. Principio general.**

Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otro convenio colectivo, norma, pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cual fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando, por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente convenio y sin que puedan establecerse otros, cualquiera que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose la nómina conforme a las mismas.

**Artículo 18. Salario.**

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente convenio.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio. No se devengará ningún otro concepto económico (complementos, pluses, etc.) fuera de los estrictamente reconocidos en este convenio colectivo.

La tabla de salarios para el año 2006 es la especificada en la tabla anexa al presente convenio colectivo. Dichas cantidades son el resultado de incrementar un 4,7% (I.P.C. estatal real del año 2006 + 2%) a la tabla salarial del año 2005.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del pre-

sente convenio colectivo, tuvieran una retribución bruta anual por los diferentes conceptos económicos que pudieran hasta la fecha existir (sueldo base, antigüedad laudo, antigüedad, beneficios, complemento personal, complemento salarial, adecuación, pluses de cualquier índole, etc.), superior a la establecida en el presente artículo, la mantendrán, y el exceso sobre la misma, quedará consolidada a nivel individual, percibiéndose la misma en concepto de "adecuación convenio" y dividida su montante anual en las doce mensualidades.

**Artículo 19. Pagas extraordinarias.**

Los empleados percibirán dos pagas extraordinarias al año, cuyo importe será el establecido para cada categoría que figura en el artículo anterior. La primera paga extraordinaria se percibirá en el mes de junio junto con la nómina de dicho mes, y la segunda, se percibirá en el mes de diciembre, abonándose antes del día 20 de dicho mes.

El importe establecido para las pagas extraordinarias para el año 2006 es el especificado en la tabla anexa al presente convenio colectivo. Dichas cantidades son el resultado de incrementar un 4,7% (I.P.C. estatal real del año 2006 + 2%) el importe de las pagas extraordinarias del año 2005.

**Artículo 20. Guardias.**

Prestar el servicio de guardia será obligatorio para todos los trabajadores que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma, y requisito indispensable para la permanencia en la empresa o la futura contratación de cualquier trabajador.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece un plus de guardia de 9,63 euros por día laborable y de 24,10 euros por día festivo, que percibirán los trabajadores que sean designados por a empresa como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones.

Los precios de las guardias señalados anteriormente son el resultado de incrementar un 4,7% (I.P.C. estatal real del año 2006 + 2%) el precio de las guardias en el año 2005.

**Artículo 21. Quebranto de moneda.**

Los trabajadores con las categorías profesionales de oficial administrativo y auxiliar administrativo percibirán la cantidad de 21,92 euros mensuales en concepto de quebranto de moneda.

**Artículo 22. Incremento económico para el año 2006.**

Para el año 2006, todas las retribuciones establecidas en el presente capítulo se han incrementado en el 4,7% (I.P.C. estatal real del año 2006 más el 2%).

**Capítulo VIII****Compensaciones económicas****Artículo 23. Dietas.**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá las siguientes cantidades

Desayuno, 3,66 euros por día.

Almuerzo, 10,47 euros por día.

Cena, 10,47 euros por día.

Habitación, 39,78 euros por día.

Estas cantidades serán las mismas durante toda la vigencia del convenio.

**Artículo 24. Kilometraje.**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que utilizar su vehículo propio percibirá como compensación la cantidad de 0,21 euros por kilómetro recorrido, compensado con este importe todos los gastos ocasionados al empleado (gasolina, mantenimiento, seguros, etc.). Esta cantidad será la misma durante toda la vigencia del convenio.

**Capítulo IX****Ropa de trabajo****Artículo 25. Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará a cada trabajador las siguientes prendas para cada una de las temporadas de invierno y verano.

**Personal de red:**

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 2 chaquetillas.
- 1 par de botas homologadas.
- 1 jersey (en invierno).

**Lectores:**

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 jersey (en invierno).

**Por necesidades de uso:**

- 1 mono de trabajo.
- 1 anorak.
- Ropa de agua.

Asimismo la empresa proporcionará las prendas necesarias a juicio del comité de prevención para proporcionar a los trabajadores la prevención necesaria en cuanto a seguridad en el trabajo que desarrollen.

**Capítulo X****Régimen Asistencial****Artículo 26. Incapacidad temporal por accidente laboral.**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100 % de su salario fijo desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

**Artículo 27. Incapacidad temporal por enfermedad común.**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 80% de su salario fijo desde el vigésimo primer día siguiente al que se haya producido la baja por dicha enfermedad.

**Artículo 28. Seguro de accidentes de trabajo.**

La empresa concertará y correrá con los gastos de la póliza un seguro de accidentes de trabajo que cubra el riesgo de muerte e invalidez por importe de 12.700 euros durante toda la vigencia del convenio.

**Capítulo XI****Régimen Disciplinario****Artículo 29. Régimen de faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

**Artículo 30. Clasificación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

**Artículo 31. Faltas leves.**

Son faltas leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2) No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4) Falta de aseo y limpieza personal.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 7) No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
- 8) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 9) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

**Artículo 32. Faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
- 3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 4) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- 5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmado por aquél.
- 6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste.
- 7) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo o para terceros, o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 9) La embriaguez o toxicomanía, evidencia fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 10) La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
- 11) Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 31, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
- 12) Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.
- 13) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 31.
- 14) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo

para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

15) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17) Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 31 produjera escándalo notorio.

18) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado, por lo menos, amonestación escrita.

#### Artículo 33. Faltas muy graves.

Se considerara como faltas muy graves las siguientes:

1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9) Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.

10) Realizar trabajos particulares dentro de la jornada.

11) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respecto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

12) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15) Originar riñas y pependencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16) La simulación de enfermedad o accidente.

17) Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18) Acoso sexual.

19) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 31, y, en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 32.

20) Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 32 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.

21) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distin-

ta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### Artículo 34. Régimen de sanciones y procedimiento.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de los trabajadores. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

#### Artículo 35. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

#### Artículo 36. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 37. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminará del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

A. Faltas leves: Tres meses.

B. Faltas graves: Seis meses.

C. Faltas muy graves: Un año.

### CAPÍTULO XII

#### Representación legal de los trabajadores

#### Artículo 38. Representación legal de los trabajadores.

Corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

### CAPÍTULO XIII

#### Subrogación empresarial

#### Artículo 39. Cláusula de Subrogación.

Cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o Entidad Pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquélla adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su anti-

güedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Será requisito necesario para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1) Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

2) Fotocopia de la seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados

5) Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

7) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8) Documentación acreditativa de la situación de baja por Incapacidad Temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9) Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de al empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA					
AGUAS TORRELAVEGA, S.A.					
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2006					
(I.P.C. REAL 2006 + 2,0% = 2,7% + 2,0% = 4,7%)					
GRUPO PROFESIONAL	Mensualidad	Paga Extra	Total Bruto Anual	Hora Extraordinaria	Hora Extraordinaria Festiva
<b>GRUPO TITULADO Y TÉCNICO</b>					
Titulado superior con jefatura	1.212,13 €	1.212,13 €	16.969,82 €	9,76 €	10,44 €
Titulado superior / Titulado grado medio con jefatura	1.184,59 €	1.184,59 €	16.584,26 €	9,54 €	10,22 €
Titulado de grado medio	1.157,04 €	1.157,04 €	16.198,56 €	9,32 €	10,00 €
Encargado	1.143,26 €	1.143,26 €	16.005,64 €	9,21 €	9,89 €
<b>GRUPO ADMINISTRATIVO</b>					
Encargado administrativo	1.143,26 €	1.143,26 €	16.005,64 €	9,21 €	9,89 €
Oficial administrativo	1.138,51 €	1.138,51 €	15.939,14 €	9,17 €	9,85 €
Auxiliar administrativo	1.052,36 €	1.052,36 €	14.733,04 €	8,48 €	9,16 €
Lector	1.041,34 €	1.041,34 €	14.578,76 €	8,39 €	9,07 €
<b>GRUPO PERSONAL OPERARIO</b>					
Encargado	1.369,84 €	1.369,84 €	19.177,76 €	11,03 €	11,74 €
Subcapataz	1.143,26 €	1.143,26 €	16.005,64 €	9,21 €	9,89 €
Oficial de primera	1.138,51 €	1.138,51 €	15.939,14 €	9,17 €	9,85 €
Oficial de segunda	1.068,88 €	1.068,88 €	14.964,32 €	8,61 €	9,29 €
Oficial de tercera	1.057,87 €	1.057,87 €	14.810,18 €	8,52 €	9,20 €
Operario	1.046,83 €	1.046,83 €	14.655,62 €	8,43 €	9,11 €

Artículo 20. GUARDIAS

Plus de guardia por día laborable 9,63 €

Plus de guardia por día festivo 24,10 €

Artículo 21. QUEBRANTO DE MONEDA

Quebranto de moneda por mes 21,92 €

07/4280

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo colectivo sobre jubilación parcial del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, extensión de Burgos a Cantabria.*

A los efectos previstos en el artículo 90.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan y complementan, se publica el acuerdo colectivo sobre jubilación parcial del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, extensión de Burgos a Cantabria.

Santander, 21 de marzo de 2007.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

Resolución de fecha 12 de febrero de 2007, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del acuerdo colectivo aprobado por la Comisión Negociadora, del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Provincial para la actividad de Oficinas y Despachos de Burgos. Código Convenio 0900435.

Visto el acuerdo de fecha 8 de febrero de 2007, recibido en este Organismo el día 8 de febrero de 2007, suscrito entre la Asociación Provincial de Empresarios de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos y las Centrales Sindicales CC.OO., U.G.T. y U.S.O., por el que se solicita la publicación del acuerdo colectivo sobre jubilación parcial, a incluir en el articulado del Convenio Colectivo citado, con las condiciones y requisitos que establece el Real Decreto 1.132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible (B.O.E. número 284, de 27