

Compensación del sector 2 «Alto el Cuco» en Bóo, formulado por la representación de «Fadesa Inmobiliaria, S.A.», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 de la Ley Regional 2/2001, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, se abre período de información pública, por término de veinte días hábiles, contados desde el siguiente al de inserción de este anuncio en el BOC, durante el cual los interesados en el expediente podrán presentar alegaciones.

Piélagos, 11 de mayo de 2004.—El alcalde, Jesús Ángel Pacheco Bárcena.

04/5988

AYUNTAMIENTO DE SANTA MARÍA DE CAYÓN

Información pública de la aprobación inicial de la Modificación Puntual de las Normas Subsidiarias.

Por acuerdo de Pleno a fecha 30 de abril de 2004 se ha procedido a la aprobación inicial de la modificación puntual de las Normas Subsidiarias del municipio de Santa María de Cayón en las fincas de referencia catastral 1072713, 1072714, 1072715, 1072716, 1072717 1072718, situadas en el barrio La Frontera de Sarón.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el 68.2 de la Ley 2/2001 de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico de Cantabria.

Santa María de Cayón, 10 de mayo de 2004.—El alcalde en funciones, Miguel García Méndez

04/5888

7.2 MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Resolución por la que se hace efectiva la autorización de gestión de residuos consistente en la incineración en horno de lecho fluido a desarrollar en las instalaciones de Meruelo.

Resolución de 20 de abril de 2004 del excelentísimo señor consejero de Medio Ambiente por la que se hace efectiva la autorización otorgada en fecha 29 de enero de 2003 a la empresa de «Residuos de Cantabria, S. A.», con CIF A-39289632 y domicilio social en la calle Lealtad, número 14-1º derecha, 39002 Santander, para la gestión de «residuos consistente en la incineración en horno de lecho fluido a desarrollar en las instalaciones de Meruelo», con el número de gestor INC/CN/149/04.

Santander, 21 de abril de 2004.—El consejero de Medio Ambiente, José Ortega Valcárcel.

04/5628

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Dirección General de Medio Ambiente

Resoluciones por las que se formulan Estimaciones de Impacto Ambiental sobre diversos proyectos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 50/91, de 29 de abril, de Evaluación del Impacto Ambiental para Cantabria, los proyectos públicos y privados consistentes en la realización de obras, instalaciones o cualquier otra actividad comprendida en el Anexo II, deberán someterse al procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental bajo la modalidad de Informe de Impacto Ambiental.

La Consejería de Medio Ambiente, a propuesta del Servicio de Medio Ambiente, en ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 2 y 31 del citado Decreto, formula la siguiente Estimación de Impacto Ambiental, y declara:

A los solos efectos medioambientales, se considera que la Estimación de Impacto Ambiental es aprobatoria, con condiciones para la atenuación del impacto, de los proyectos que a continuación se relacionan, de acuerdo a las especificaciones contenidas en el Informe de Impacto Ambiental y a las condiciones establecidas por esta Consejería:

- «Actividad de recepción, almacenamiento y tratamiento de vehículos al final de su vida útil», promovido por Grúas y Desguaces Islares S. C, y ubicado en Islares (Castro Urdiales) (número 1660).

- «Estación base 52269/F-379-1-2 en la Sierra El Viul», promovido por Vodafone España S. A., y ubicado en Güemes (Bareyo) (número 1605).

- «Centro reemisor de televisión C.R. Santiurde de Reinosa», promovido por Retevisión S. A. y ubicado en Somballe (Santiurde de Reinosa) (número 1646).

- «Centro reemisor de televisión denominado C.R. Ontón», promovido por Retevisión S.A. y ubicado en Las lles (Castro Urdiales) (número 1642).

- «Adaptación de desguace de automóviles a centro autorizado de reciclaje y descontaminación de vehículos fuera de uso», promovido por Automóviles Miguel Angel Fernández Villalva S.A. y ubicado en Veguilla (Reocín) (número 1653).

Santander, 5 de mayo de 2004.—El director general de Medio Ambiente, J. Ángel Irabien Gulías.

04/5995

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

Dirección General de Trabajo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Servicio Municipalizado de Abastecimiento de Agua y Saneamiento de Santander (SEMÁS).

Años 2003-2004-2005 y 2006

CAPITULO 1.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.1 Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre el Servicio Municipalizado de Abastecimiento de agua y Saneamiento de Santander, en lo sucesivo SEMÁS, y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo actualmente existentes, o que se puedan crear en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 1.2 Ambito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla del SEMÁS.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio las personas que desempeñen las funciones de Dirección y Consejo.

Artículo 1.3 Ambito temporal

Su duración será de cuatro años, es decir del 1 de Enero de 2003 al 31 de diciembre de 2006.

Artículo 1.4 Garantía personal

Las condiciones establecidas en este Convenio, más beneficiosas en su conjunto para el personal, sustituirán en su totalidad a las que anteriormente vinieran rigiendo.

En el caso de que alguien tuviera reconocidas condiciones en el Convenio Colectivo de 1.998 que, consideradas en su conjunto y computo anual, fueran superiores a las que les correspondiesen por aplicación de este Convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal.

Artículo 1.5 Denuncia

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por un período de un año salvo que cualesquiera de las partes lo denuncien con una antelación mínima de tres meses a la expiración del ámbito temporal inicial.

Artículo 1.6 Estabilidad en el empleo

El personal del SEMAS ostenta una relación laboral de carácter fijo e indefinido, que se mantendrá en tanto que dicho Servicio siga gestionándose por el Excmo. Ayuntamiento de Santander.

Para el supuesto de cambio de gestión, de manera que el SEMAS pase a ser gestionado por una sociedad de naturaleza privada, mixta, o sociedad pública gestionada por una Administración distinta al Ayuntamiento, se respetarán en todo caso los siguientes derechos:

1º Los trabajadores del Servicio podrán optar por permanecer en la plantilla del Ayuntamiento o Servicios Municipales, siempre que exista vacante de categoría igual o similar.

2º A reincorporarse a la Plantilla Municipal cuando la Sociedad cese en la gestión del Servicio y recupere la gestión directa el Ayuntamiento.

3º Durante la gestión del Servicio, por la sociedad privada, mixta o pública, podrán participar en los sistemas de provisión o promoción interna de puestos de trabajo municipales en las mismas condiciones que los demás empleados municipales, este sistema de provisión será siempre previo a la Convocatoria Pública externa, de modo que las vacantes que se produzcan en las plazas iguales o análogas a las del personal privatizado, se cubrirán previamente por este personal, en concurrencia con el personal municipal.

4º A optar por la readmisión o la indemnización en caso de despido declarado improcedente.

5º A no ser incluido en el Expediente de Extinción de contratos, sean colectivos o individuales, al amparo de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

6º A no ser incluido en el Expediente de Movilidad Geográfica, salvo adscripción voluntaria.

7º A no ser destinado a puesto de trabajo ajeno a la concesión.

8º A mantener los derechos económicos y sistema retributivo que existieran en el momento de la adopción del cambio de gestión, reflejados en el Convenio Colectivo vigente en ese momento.

El incremento salarial anual será como mínimo el que experimente el salario del resto de los empleados municipales.

9º En el supuesto de insolvencia de la Sociedad gestora del Servicio, el Excmo. Ayuntamiento de Santander responderá solidariamente con aquellas de las obligaciones de naturaleza salarial y/o indemnizatoria derivadas del Contrato de Trabajo.

10º A que se incluya una copia de esta Cláusula adicional en los Expedientes que se tramiten para la concesión del Servicio en su caso.

11º Todos estos derechos únicamente serán reconocidos a los trabajadores, que en el momento de la sucesión, pertenezcan al Servicio Municipalizado de Abastecimiento de Agua y Saneamiento de Santander.

12º Los puntos 1, 2 y 3 se entienden con carácter recíproco para los trabajadores de los demás servicios municipales: I.M.D., S.M.T.U. y personal laboral del Ayuntamiento.

CAPÍTULO 2.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA LABORAL, CALENDARIO Y HORARIOS

Artículo 2.1 Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección del SEMAS.

La mecanización, progresos técnicos y la organización no podrán justificar ni producir merma en la situación económica de los trabajadores, antes al contrario, los beneficios que de ellas se deriven habrán de utilizarse de tal forma que mejoren no solo la situación del Servicio, sino también la de los trabajadores.

El personal ejecutará normalmente su trabajo habitual, sin embargo en caso necesario prestará los servicios que le sean ordenados por sus Jefes, pero dentro siempre de los cometidos generales que sean propios de su competencia profesional, salvo en casos de fuerza mayor o peligro, o en su caso de emergencia, en que seguirán las instrucciones del superior que deba darlas según las circunstancias del caso.

Dentro de la organización del trabajo, el personal del SEMAS queda sujeto a actuar en cualquiera de las dos secciones que lo componen (agua potable y agua residual), según sea necesario para la buena marcha del mismo.

Se exceptúa de esta normativa, al personal que en su día entró al Servicio Municipalizado de Abastecimiento de Aguas, quien si bien actuará en ambas secciones, sin embargo no lo hará en aquellos trabajos en que haya de tratar directamente con agua residual o mecanismos de agua residual no saneados previamente, salvo que voluntariamente acepte realizar también estos trabajos.

Artículo 2.2 Clasificación del personal

El personal al servicio del SEMAS se clasificará con las funciones desempeñadas según los niveles y categorías que se recogen en el Anexo I.

Artículo 2.3 Jornada laboral

La jornada laboral para el personal del SEMAS queda establecida en las tres modalidades siguientes:

- Jornada continua de mañana.
- Jornada continua de tarde.
- Régimen de turnos.

El personal en jornada continua de mañana realizará el total de horas anuales correspondientes a todas las jornadas laborales disponibles en el año de lunes a viernes con los horarios establecidos en el artículo 2.5.

El personal en jornada continua de tarde realizará un total de horas anuales igual al de la jornada continua de mañana mas 105 horas en jornadas de lunes a domingo incluso festivos con los horarios establecidos en el artículo 2.5.

El personal en régimen de turnos realizará un total de horas anuales igual al de la jornada continua de mañana mas 120 horas en jornadas de lunes a domingo incluso festivos con los horarios establecidos en el artículo 2.5.

Todos los trabajadores del SEMAS dispondrán de un período de descanso de 20 minutos en su jornada diaria de trabajo.

Este tiempo computará como tiempo efectivo de trabajo en su jornada anual.

En caso de producirse averías que afecten gravemente el normal funcionamiento del Servicio el personal estará obligado a incorporarse a su puesto, siempre que sea requerido para ello y cualesquiera que sea su situación en ese momento.

Artículo 2.4 Calendario Laboral

El calendario laboral para las distintas modalidades de jornada queda recogido en el Anexo II.

Artículo 2.5 Horarios

El personal en jornada continua de mañana realizará su trabajo en horario de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

El personal en jornada continua de tarde realizará su trabajo en horarios de:

- 14 a 21 horas de lunes a viernes excepto festivos.
- 8 a 15 horas en sábados, domingos y festivos.

El personal en jornada continua realizará su trabajo desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive, en el siguiente horario:

8 a 14 horas de lunes a domingo.

14 a 20 horas de lunes a viernes excepto festivos.

El personal en régimen de turnos realizará su trabajo en relevos de 8 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas.

En el período de verano comprendido entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre, este personal disfrutará los días de descanso equivalentes a la acumulación de una hora diaria por día trabajado en dicho período.

El disfrute de dichos días se realizará garantizando siempre el perfecto funcionamiento del Servicio.

Artículo 2.6 Ingresos y Vacantes

Todos los trabajadores con independencia de categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión en la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

El SEMAS observará lo establecido en la legislación vigente en todo lo relacionado con trabajadores minusválidos, y mayores de cuarenta años.

Toda vacante que se origine en el Servicio se convocará con la categoría específica del puesto a cubrir independientemente de la adquirida por el empleado que ocupaba la plaza.

Al originarse una vacante se dará opción en primer lugar a los trabajadores del mismo departamento e igual nivel que la vacante, a optar al traslado, siempre y cuando quede acreditada la capacitación profesional propia de la vacante.

En caso de haber más de un trabajador en estas circunstancias el concurso de traslados se resolverá a favor del trabajador con mayor grado de antigüedad en el SEMAS.

En caso de que no hubiera ninguna persona interesada en dicho concurso de traslados, se realizará un concurso-oposición interno entre los peticionarios que así lo soliciten. La puntuación para la fase de concurso será:

Categoría: 0´10 puntos por cada escala del escalafón, empezando por la inferior de su nivel.

Antigüedad: 0´050 puntos por cada año de antigüedad en el SEMAS.

Esta valoración se sumará a la clasificación media realizada por el Tribunal, que será de 0 a 10 puntos.

Si no optase nadie a la plaza, esta quedará desierta y el procedimiento para cubrirla será cualquiera de los establecidos en la legislación vigente.

Será condición precisa para el ingreso, además de poseer la titulación específica que se exija para determinadas categorías, tener la edad mínima de 18 años.

Artículo 2.7 Traslados, permutas, ceses y excedencias.

Traslados:

Se considera traslado del personal la movilidad de este que traspase los límites del término municipal en que radica su centro de trabajo habitual y tenga además carácter permanente.

Permutas:

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos a reserva de lo que la Gerencia decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, la aptitud de ambos permutantes para los nuevos destinos y otras circunstancias que se puedan apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario que pudieran dar lugar al cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

Ceses:

En relación con el contrato, el cese se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba el SEMAS podrá prescindir de los servicios de toda clase de personal en el momento que considere oportuno y sin ninguna indemnización.

b) El personal fijo que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del SEMAS con los siguientes plazos de preaviso:

Niveles I y II: Dos meses.

Niveles III y IV: Un mes.

Nivel V y restantes: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la requerida antelación, dará derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en él.

Excedencias:

Para las excedencias tanto forzosas como voluntarias se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.8 Escalafón.

El escalafón es el encuadramiento de todo personal fijo del Servicio en los datos numéricos de la plantilla con indicación del nombre, fecha de antigüedad en el Servicio y en la correspondiente categoría.

El escalafón deberá de exponerse anualmente y antes del 10 de Febrero en las diferentes secciones del Servicio, para que los empleados puedan antes del 10 de Marzo hacer ante la Gerencia las observaciones que crean oportunas en relación con su situación en el escalafón publicado, debiendo ésta resolver en un plazo máximo de 15 días a partir del 10 de Marzo.

Artículo 2.9 Trabajos de Superior Categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años puede reclamar ante la dirección del SEMAS la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la correspondiente a su categoría y la correspondiente a la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondiente a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 2.10 Guardias Localizadas.

Dado el desarrollo del SEMAS, las exigencias propias de los usuarios y el cambio social en los trabajadores, se hace urgente que el Servicio esté permanentemente atendido de forma reglada, en las Secciones de Red de Agua y Red de Saneamiento, en las que no viene funcionando el sistema de turnos.

A estos efectos y para dar cobertura en todo momento y ordenadamente, a las incidencias que puedan presentarse en ellas se establece la siguiente normativa:

a) Sección de Distribución

1.- Con objeto de dar cobertura en todo momento al Servicio de Distribución, se establece un sistema de guardias localizadas portadoras de busca-personas, para la atención de averías e incidencias en la red de agua, fuera de las horas atendidas por los grupos de mañana o tarde.

2.- Las horas que la avería o incidencia exijan trabajar al personal que en ese momento constituya la guardia efectiva, se devengarán como extraordinarias, de acuerdo con el Art. 3.12 del presente Convenio Colectivo del SEMAS.

3.- Cada guardia efectiva estará formada por tres personas, de las cuales al menos una será capataz u oficial y responsable de la guardia.

4.- Cada mes y por el Jefe de Distribución, se notificará a la Gerencia las doce personas que van a intervenir durante el mismo.

5.- El personal de la Sección de Distribución que le toque formar parte de estas guardias cada mes, se compromete a que entre ellos, se efectuarán las sustituciones o cambios pertinentes de unos por otros, en caso de

ausencia obligada de alguno o algunos de ellos, para respetar lo que se establece en el párrafo 3) anterior.

6.- Las personas que formen la guardia localizada, deberán de organizarse de manera que sean las mismas tres personas (respetando lo que se establece en el párrafo 5) anterior) las que actúen durante cada bloque de días.

7.- Cada mes, se considerará formado por cuatro bloques o guardias efectivas.

8.- Cuando la avería o incidencia requieran la presencia de un mayor número de trabajadores por su importancia, o se trate de avería mecánica, el Capataz u Oficial que esté de guardia efectiva, habrá de ponerlo en conocimiento del Jefe de la Sección de Distribución, para que se incorporen a su reparación, todos aquellos que sean necesarios en ese momento.

9.- El Capataz u Oficial que esté de guardia efectiva, deberá de avisar en casos de avería eléctrica, a la persona que corresponda, según instrucciones escritas fijadas por el Jefe de la Sección de Distribución.

10.- A disposición del Capataz u Oficial que esté de guardia, habrá una colección de Planos de la Red, en donde pueda entenderse las maniobras de cierre a efectuar en cada zona.

11.- El Jefe de Servicio de Distribución, se considera parte integrante de las guardias localizadas.

Con el Jefe de la Sección de Distribución, coordinará el funcionamiento y efectividad de las mismas.

b) Sección de Saneamiento

12.- Con objeto de dar cobertura en todo momento al problema de atascos e inundaciones consecuencias del funcionamiento de la red de alcantarillado o bombeos fuera de las horas normales de trabajo de la Sección de Saneamiento, se establece un sistema de guardias localizadas portadoras de busca-personas.

13.- Las horas que tal operación exija trabajar al personal que en ese momento constituyan la guardia efectiva, se devengarán como extraordinarias de acuerdo con el Art. 3.12 del presente Convenio Colectivo del SEMAS.

14.- Cada guardia estará formada por un camión de presión y dos personas, de las cuales una será la responsable del manejo del camión.

15.- Cada mes y por el Jefe de Saneamiento se notificará a la Gerencia las ocho personas que van a intervenir durante el mismo.

16.- El personal de la Sección de Saneamiento que forme parte de estas guardias, cada mes se compromete a que entre ellos, se efectuarán las sustituciones o cambios pertinentes de unos por otros, en caso de ausencia obligada de alguno o algunos de ellos, para respetar lo que se establece en el párrafo 14 anterior.

17.- Las personas que formen la guardia localizada, deberán de organizarse de manera que sean las mismas dos personas (respetando lo que se establece en el párrafo 14 anterior) las que actúen durante cada bloque de días.

18.- Cada mes se considerará formado por cuatro bloques o guardias localizadas.

19.- Cuando haya avería mecánica, atasco o inundación que exijan por su magnitud otros medios o personas, el responsable del manejo del camión, lo pondrá en conocimiento del Jefe de la Sección de Saneamiento, para que adopte las medidas necesarias para su resolución.

20.- El responsable del manejo del camión que esté de guardia efectiva, deberá de avisar en casos de avería eléctrica, a la persona que corresponda según instrucciones escritas fijadas por el Jefe de la Sección de Saneamiento.

21.- El Jefe de Servicio de Saneamiento, se considera parte integrante de las guardias localizadas.

Con el Jefe de la Sección de Saneamiento, coordinará el funcionamiento y efectividad de las mismas.

c) Incidencias Eléctricas

22.- Para atender a las averías eléctricas que se produzcan fuera de las horas de trabajo de las Secciones de Distribución y Saneamiento, forma parte de todas las guardias efectivas el Oficial eléctrico del SEMAS, quien en caso de avería importante, lo pondrá en conocimiento inmediato del Jefe de Sección de Distribución o Saneamiento, según corresponda, para que este adopte las medidas de urgencia pertinentes.

En caso de enfermedad o vacaciones, deberá de ponerlo en conocimiento de los Jefes de Distribución y Saneamiento.

d) Aplicación de la Normativa

23.- El personal sujeto a turnos, no estará afectado por lo establecido en la presente normativa.

Artículo 2.11 Trabajos Nocturnos.

La bonificación por trabajos nocturnos se regularán de acuerdo a las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se hallen comprendidos o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajos nocturnos el personal de vigilancia de noche, como Portero o Guardias, que hubieran sido contratados expresamente para realizar su función durante el período nocturno.

Artículo 2.12 Trabajos con duración superior a la normal.

Dado el carácter público de los servicios prestados por el SEMAS y su necesaria continuidad, el trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias, e igualmente se facilitarán las comidas al personal cuando los trabajos rebasen en su duración las horas normales de las mismas.

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, el SEMAS vendrá obligada a abonar a éste en compensación a la comida una dieta equivalente al 40% del salario diario de Oficial de 2ª Administrativo.

Artículo 2.13 Personal de Capacidad Disminuida.

El trabajador cuya capacidad queda disminuida por la edad u otras circunstancias comprobadas por el informe del Servicio Médico y Comité de Empresa, la Dirección procurará acoplarle a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándole un nuevo puesto de trabajo pero manteniendo la misma retribución que venía percibiendo.

Artículo 2.14 Bolsa de Trabajo.

Para satisfacer la necesidad de cobertura temporal de plazas a causa de bajas, vacaciones, etc., podrán realizarse convocatorias que tengan como finalidad la creación de una bolsa de trabajo.

Artículo 2.15 Premios

Queda establecido el premio por superación profesional entendiendo como tal, que un trabajador del SEMAS realice estudios por los que obtenga un título oficial, que implique ampliación de sus conocimientos dentro de las necesidades del SEMAS.

Se le otorgará diploma de distinción que le concederá:

a) Privilegio en ascensos a puestos de su especialidad.

b) Aumento del 4% en antigüedad, manteniéndose para esta el tope del 60% recogido en el artículo 3.5.

c) Percepción en metálico por una sola vez, del importe de una paga extraordinaria.

Artículo 2.16 Código de Conducta Laboral.

En el Anexo III se recoge de forma enunciativa las faltas y sanciones así como el procedimiento y otros aspectos referidos a la conducta laboral.

CAPITULO 3.- RETRIBUCIONES

Artículo 3.1 Incrementos salariales

Los incrementos salariales así como los restantes conceptos retributivos, salvo que expresamente se indique otra cosa en este texto, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo serán las siguientes:

Año 2003 : 2 % en todos los conceptos retributivos.

Año 2004 : 2% en todos los conceptos retributivos.

Año 2005: Incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Año 2006: Incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 3.2 Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Estado permita, dentro del ámbito temporal de este Convenio Colectivo, subidas superiores a las reguladas en el mismo se revisará este Convenio acogiéndose a dichas subidas.

En el caso de que el IPC registrara al 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al indicado en el artículo anterior, la diferencia sobre dicho incremento se añadirá sobre todos los conceptos salariales, siempre que no existan disposiciones legales en contra.

Artículo 3.3 Salario base

El salario base para los distintos niveles y categorías es el establecido en la tabla de retribuciones recogida en el Anexo IV.

Artículo 3.4 Complemento salarial

Todo trabajador del SEMAS percibirá un complemento salarial con carácter mensual derivado de la refundición de los siguientes conceptos:

Asistencia, complemento de Convenio después de igualarlo por niveles, plus de trabajos penosos o tóxicos, prima de pantalla, lectura, cobranza, incentivos y trabajo a turnos y valoración de puestos de trabajo.

El complemento salarial para los distintos niveles y categorías es el establecido en la tabla de retribuciones recogida en el Anexo IV.

Artículo 3.5 Plus de antigüedad

Todo trabajador del SEMAS tendrá derecho a la percepción de un plus de antigüedad por año de servicio contado desde su ingreso en el Servicio. Este plus se percibirá con carácter mensual.

La cuantificación de este plus se hará de la siguiente forma:

2% del salario base por cada año hasta los diez primeros años.

1% del salario base por cada año de los cinco años siguientes.

3% del salario base por cada año de los cinco años siguientes.

4% del salario base por cada año de los cinco años siguientes, hasta llegar a un máximo del 60% a los 25 años del ingreso en el Servicio.

La fecha de partida para cuantificar el plus de antigüedad será de 1 de Enero si el ingreso se ha producido en el primer semestre del año y de 1 de Julio si se ha producido en el segundo semestre del año.

Artículo 3.6 Participación de beneficios

En tanto no se legalice con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa, se establecerá para todos los trabajadores afectados una percepción que recibirá el nombre de beneficios; su cuantía anual será del 15% de la retribución base correspondiente a 12 mensualidades del Convenio incre-

mentadas con el importe de los correspondientes plus de antigüedad.

Artículo 3.7 Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores del SEMAS tendrán derecho a la percepción a una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Febrero, Junio, Septiembre y Diciembre.

Su cuantía estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Plus de antigüedad
- Participación en beneficios

La paga de junio se incrementará con el complemento salarial correspondiente; a partir del año 2003 la paga de diciembre se incrementará con el complemento salarial correspondiente; a partir del año 2005 la paga de septiembre se incrementará con el complemento salarial correspondiente.

Al cumplir 25 años de servicio todo trabajador en activo tendrá derecho a cobrar una paga extraordinaria integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Plus de antigüedad
- Participación de beneficios
- Complemento salarial

Artículo 3.8 Plus de optimización y flexibilidad en el trabajo

Todos los trabajadores del SEMAS percibirán un plus con carácter mensual por importe de 114,81 euros. Este plus absorbe la prima de conducción recogida en el artículo 34 del convenio de 1.998 y los pluses por desplazamiento que se venían abonando.

Por la percepción de este plus todos los trabajadores del SEMAS realizarán hasta sesenta horas flexibles al año, definiéndose como tales las realizadas fuera de la jornada habitual, en horario de mañana, tarde o noche de lunes a viernes excepto festivos. Asimismo estas horas flexibles podrán realizarse en jornadas especiales por necesidades del Servicio y si en este caso afectase a personal en régimen de turnos dichas jornadas especiales se realizarían en días de descanso.

Cada hora flexible trabajada dará lugar al pago de una hora de salario hora real más una hora de descanso compensatorio a disfrutar cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El valor de la hora de salario hora real se obtendrá de la siguiente manera:

$$\frac{(Sb + A + B) \times 16}{52 \times 35}$$

Artículo 3.9 Plus de nocturnidad

Los trabajadores del SEMAS trabajando en régimen de turnos, por la realización de trabajos nocturnos tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base asignado a la categoría profesional del trabajador.

Artículo 3.10 Plus de trabajo en festivo

Los trabajadores del SEMAS trabajando en régimen de turnos o en jornada continua de tarde tendrán derecho a la percepción de un plus por cada día festivo, equivalente al importe de las horas festivas correspondientes.

No se tendrá derecho a la percepción de este plus, cuando la situación del trabajador en el festivo de que se trate sea alguna de las siguientes:

- Incapacidad laboral transitoria
- Vacaciones
- Días de asuntos propios
- Días de permisos retribuidos

Artículo 3.11 Plus de guardia localizada

Los trabajadores del SEMAS afectados por las guardias localizadas tendrán derecho a la percepción de un plus por guardias localizadas según las siguientes cuantías:

- Jefe de Servicio de Distribución y Saneamiento, 311,04 euros/mes
- Oficial Eléctrico, 229,90 euros/mes
- Capataces, Oficiales y Peones, 155,52 euros/mes por cada guardia semanal efectivamente realizada.

Artículo 3.12 Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores del SEMAS se abonarán en base al salario hora real de las siguiente forma:

- Hora primera 175% del salario hora real
- Hora nocturna 225% del salario hora real
- Hora festiva 275% del salario hora real

El trabajador podrá optar por compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso, cuando las necesidades del Servicio lo permitan. En este caso, corresponderá el abono del 100% del salario hora real más una hora de descanso compensatorio.

Artículo 3.13 Quebranto de moneda

El personal de recaudación dedicado exclusivamente al cobro de recibos percibirá en concepto de quebranto de moneda una cantidad de 22,81 euros/mes.

Artículo 3.14 Dietas y Locomoción

El trabajador que por necesidades del SEMAS se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo percibirá por el concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categoría:

- Almuerzo o cena equivalente al 75% del salario de Oficial 2ª Administrativo.
- Habitación y desayuno equivalente al 100%

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las 16 o 23 horas.

Independientemente de estas cantidades, el SEMAS facilitará para los desplazamientos, o bien medios propios o en su defecto el importe del billete de autobús, primera clase en el caso de ferrocarril, o pase anual cuando se trate de personal de cobranza y lectura, así como a la inspección y personal subalterno que no se desplace en el vehículo del SEMAS.

Los desplazamientos del este personal que se efectuó a zonas donde los servicios de transportes no sean municipalizados habrán de ser abonados a los trabajadores contra la presentación del billete correspondiente.

CAPÍTULO 4.- VACACIONES, DESCANSOS, FIESTAS Y PERMISOS**Artículo 4.1 Vacaciones anuales.**

El período de vacaciones anuales retribuidas para el personal del SEMAS queda establecido de la siguiente manera:

El personal trabajando en jornada continua de mañana o tarde disfrutará de 24 días laborables de vacaciones.

El personal trabajando en régimen de turnos disfrutará de 22 días laborables de vacaciones.

Todos los trabajadores del SEMAS podrán unir los días de descanso compensatorio por exceso de jornada y los días de licencia matrimonial con sus vacaciones anuales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el SEMAS y el trabajador. En caso de interrupción por enfermedad, los días pendientes de disfrute, se tomarán en fecha a convenir entre las partes.

El calendario de vacaciones se presentará a la dirección del SEMAS antes del 1 de febrero de cada año.

Artículo 4.2 Descanso dominical

Teniendo en cuenta el carácter de Servicio Público del SEMAS y los turnos de servicio continuo en ellos establecidos, solamente descansarán los domingos y festivos el personal no imprescindible. Todo trabajador que efectúe en domingo su turno de servicio, tendrá un descanso compensatorio de un día, cuyo disfrute se realizará entre lunes y jueves de la semana siguiente.

Artículo 4.3 Fiestas

Se considerarán como festivos las fiestas nacionales, regionales y locales y el día de la patrona del SEMAS que se celebrará el primer viernes del mes de Junio.

Artículo 4.4 Permisos retribuidos

Todos los trabajadores del SEMAS tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos recogidos en el Anexo V.

CAPÍTULO 5.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995

de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y cuantos aspectos de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene estén vigentes.

Artículo 5.1 Reconocimiento Médico

En aras a mantener y garantizar la adecuada capacidad de los trabajadores para desempeñar su trabajo en las condiciones que mejor garanticen su salud y seguridad así como la de terceros, y a facilitar la detección precoz de enfermedades, tanto comunes como profesionales, ambas partes convienen en la idoneidad de realizar reconocimientos médicos periódicos además de organizar cuantas campañas de detección precoz se estimen conveniente.

La medicina preventiva y asistencial a realizar con los empleados del servicio se llevará a cabo por el servicio médico del SEMAS.

El horario de consulta será al menos el de tres horas diarias por las mañanas de Lunes a Viernes ambos inclusive.

Aquel empleado que por su jornada de trabajo tenga que realizar el reconocimiento médico fuera de la misma tendrá derecho a un descanso compensatorio de cuatro horas, cuyo disfrute se coordinará desde las distintas Direcciones de Departamento y Jefaturas de Servicio, Sección, etc... garantizando siempre el correcto funcionamiento de los mismos.

Artículo 5.2 Ropa de Trabajo

El SEMAS equipará a los empleados según el cometido de cada uno de ellos.

Jefes de servicio, encargados, capataces, operador de planta y personal técnico que realice trabajos de campo y dirección e inspección de obras.

Dos trajes de chaqueta anuales y chaqueta de cuero renovable cada 5 años.

Estación de tratamiento, depuración, bombeo y control.

Dos trajes de chaqueta y botas de seguridad anuales, chaqueta y botas de agua, un buzo y tres camisetas, excepto Control que, en vez de botas de seguridad, tendrá zapatos.

Instaladores de contadores.

Dos trajes de chaqueta, un par de botas de seguridad, una chaqueta de agua, tres camisetas y un buzo, anuales.

Talleres, obras y conducción.

Dos buzos, un traje de cazadora, tres camisetas, un par de botas de seguridad, traje y botas de agua, anuales.

Peones y Oficiales, prenda de abrigo impermeable renovable cada dos años.

Las botas de seguridad serán renovadas en caso de rotura.

Todo el personal de buzo tendrá derecho además a dos jerseys de abrigo y dos toallas.

Laboratorio.

Dos batas, un traje de agua, dos pares de medias de descanso y un par de zuecos.

Lectura.

Un pantalón de verano y dos de invierno, dos chaquetas de punto, cuatro camisas de verano con las iniciales del Servicio, dos pares de zapatos seleccionados por ellos mismos, de acuerdo con la cantidad estipulada por el Servicio para estas prendas y una prenda impermeable renovable cada dos años.

Ordenanza.

Un traje de verano y otro de invierno, tres camisas de verano con las iniciales del Servicio y dos pares de zapatos seleccionados por el mismo, de acuerdo con la cantidad estipulada por el Servicio para estas prendas y una prenda impermeable renovable cada dos años.

Artículo 5.3 Lavado de Ropa de Trabajo.

De acuerdo con la legislación vigente y con objeto de proteger a los trabajadores contra los riesgos para su salud, el SEMAS se encargará del lavado semanal de la ropa de trabajo utilizada por los operarios afectados adscritos a los servicios de red de alcantarillado, EDAR, red de distribución, talleres, usuarios, ETAP, captación y conducción.

CAPÍTULO 6.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6.1 Cualificación.

Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de Diciembre de 2000.

Puesto que la Formación constituye un derecho y un deber del trabajador, ambas partes acuerdan que, la Gerencia con el acuerdo del Comité de Empresa elaborará el Plan Integrado de Formación Anual, dirigido a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo. La programación de los cursos que del mismo se deriven se tratará de organizar dentro de la jornada laboral.

El perfeccionamiento del personal se encaminará, sobre todo, a facilitar el ascenso a las categorías superiores, pero cuidando de que aumente su formación y conocimientos generales, al propio tiempo que los específicamente profesionales.

Se dedicará preferentemente atención en este orden a extender los conocimientos detallados de las nuevas instalaciones y sistemas, dispositivos o aparatos que se implanten en las explotaciones, especialmente en época inmediata anterior a la celebración de concursos para cobertura de vacantes.

Serán obligación expresa de cuantos desempeñan funciones de jefatura y particularmente del personal técnico, dedicar constante atención a estos fines de formación profesional y perfeccionamiento de sus subordinados.

Artículo 6.2 Ayudas a la Formación

Se considera que la formación es un bien en si mismo, tanto para el desarrollo eficaz de los puestos de trabajo, como para elevar el nivel profesional de sus trabajadores.

Aquel trabajador que por iniciativa propia participe en Cursos, Seminarios, etc., y pretenda una ayuda por parte del SEMAS deberá solicitar la misma con suficiente antelación a su participación en los mismos.

CAPÍTULO 7.- ATENCIONES SOCIALES

Artículo 7.1 Enfermedades y Accidentes de trabajo.

El SEMAS abonará las diferencias entre las remuneraciones fijas que por todos los conceptos correspondan al trabajador y las prestaciones que les satisfaga la Seguridad Social por estar enfermo o accidentado previo dictamen del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Dicho Comité será el que en definitiva decidirá en cada caso si corresponde abonar tal diferencia o por el contrario el trabajador queda acogido exclusivamente a las prestaciones que le otorgue la Seguridad Social.

Los trabajadores que causen baja por enfermedad o accidente, para tener derecho a percibir sus retribuciones al completo, estarán sujetos a la inspección y control médico del SEMAS.

El trabajador que no se ajuste a esta norma, perderá automáticamente el derecho, pasando estos complementos al Fondo Social.

En caso de invalidez absoluta de un trabajador, el Servicio le abonará mientras viva, las mismas percepciones de los jubilados aplicadas al momento de la declaración de invalidez absoluta.

Artículo 7.2 Anticipos y Préstamos sin Intereses.

Se establece la posibilidad de petición de 24 anticipos sin interés por una cifra de 1.500 euros cada uno, reintegrables en el plazo máximo de 2 años. El total de los anticipos no rebasará la cifra de 36.000 euros.

Todo solicitante se comprometerá a devolver la cantidad prestada según el modelo de solicitud dispuesto por el Comité de Empresa. En caso de igualdad de peticiones de los anticipos optará a él quien no lo hubiese solicitado en casos anteriores.

El Consejo de Administración concederá a los empleados que lo soliciten, previo informe del Comité de Empresa, hasta 10 préstamos de 3.000 euros. cada uno para la adquisición de vivienda siempre que se haga antes del mes de noviembre, y en caso de que alguno de estos préstamos quede desierto, se podrá convertir el valor total de estos en anticipos sin interés de 1.500 euros; con las amortizaciones anuales podrá concederse nuevos préstamos en años sucesivos. La amortización de estos préstamos para vivienda que se realizarán mediante deducciones mensuales de la nómina, se efectuará en un período máximo de 3 años.

Artículo 7.3 Fondo Social

Tendrá como fin ayudar a los trabajadores en los casos de nupcialidad, natalidad, operaciones o enfermedades y otras atenciones de carácter social.

La aportación del Servicio queda fijada en 13.011,10 euros/año incrementándose esta cantidad con el porcentaje anual de subida de Convenio.

La administración del Fondo Social, corresponderá al Comité de Empresa.

Artículo 7.4 Seguro colectivo.

El SEMAS abonará a los trabajadores o beneficiarios, directamente o mediante la contratación de una póliza de seguros que cubra los correspondientes riesgos, las cantidades siguientes:

Fallecimiento 26.022,19 euros

Gran invalidez 32.527,74 euros

Incapacidad permanente

absoluta, para todo trabajo 31.226,64 euros

Incapacidad permanente

total para la profesión

habitual 24.721,08 euros

Esta indemnización no se abonará en el caso de que el trabajador continúe trabajando en un puesto diferente en cualquier otro centro de trabajo.

Estas cantidades serán actualizadas anualmente con el incremento de convenio.

Artículo 7.5 Becas de Estudio.

Como ayuda en Becas de Estudio se establece una cantidad de 6.612 euros para atender las distintas solicitudes de los trabajadores del SEMAS destinadas a ellos mismos, cónyuges o hijos que dependan del trabajador.

La graduación de estas ayudas se realizará por el Comité de Empresa teniendo en cuenta una discriminación positiva para aquellos estudios que no estén financiados al 100% por el Ministerio de Educación y Ciencia.

El plazo de admisión de las distintas solicitudes será desde el 1 de Septiembre al 31 de Octubre de cada año siendo estas dirigidas al Secretario del Comité de Empresa.

Artículo 7.6 Ayudas a Minusválidos.

Todo trabajador que tenga cónyuge o hijos con minusvalías físicas o psíquicas percibirá una ayuda de 150 euros mensuales por cada uno de ellos, siempre que estén a su cargo.

El reconocimiento de la minusvalía será acreditado mediante certificación expedida por el órgano competente de la Seguridad Social y la ayuda será compatible con la ayuda del Estado.

Esta cantidad será revisable todos los años con lo que marque el Convenio Colectivo.

Artículo 7.7 Retirada de Permiso de Conducir.

Todo trabajador del SEMAS que dentro de su jornada habitual de trabajo y cuando sin negligencia del mismo le sea retirado el permiso de conducir, tendrá derecho a una compensación de 120,20 euros al mes durante el período de dicha retirada.

Artículo 7.8 Jubilación.

Todo aquel trabajador del SEMAS que cumpla 65 años de edad, pasará obligatoriamente a la situación de jubilación, garantizándosele por el SEMAS y mientras viva la percepción de la diferencia entre el sueldo base, antigüedad, beneficios, pagas extraordinarias y complemento salarial, que perciba en el momento de solicitar la jubilación y lo que le abone la Seguridad Social en dicho momento.

Además percibirá por una sola vez en el momento de la jubilación un importe equivalente a 130,11 euros por año de permanencia en el SEMAS. Esta cantidad será revisable todos los años con lo que marque el Convenio Colectivo.

Todo el personal del SEMAS podrá jubilarse parcialmente, con una reducción de jornada de hasta el 85%, a partir de los 60 años de edad de acuerdo con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y del R. D. 1132/2002, de 31 de octubre.

A tal fin deberá comunicar al SEMAS su intención de acogerse a la jubilación parcial con una antelación mínima de tres meses.

Todo el personal del SEMAS podrá jubilarse a los 64 años de edad según lo previsto en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, manteniendo el SEMAS la aportación de la diferencia prevista anteriormente.

CAPÍTULO 8.- COMISIÓN PARITARIA

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por un Presidente, un Secretario y cuatro Vocales, tres representantes del Consejo y tres representantes del Comité del SEMAS.

El Presidente y el Secretario serán designados por los representantes del Consejo y del Comité de Empresa conjuntamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Actuar como órgano de interpretación de cuantas cuestiones, dudas o divergencias que se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación del presente Convenio, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimien-

tos de solución de conflictos de trabajo, descritos en los artículos siguientes de este Convenio.

Artículo 8.1 Resolución de conflictos de trabajo.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por la mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 5 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que se disponga, al ORECLA, en un plazo máximo de 24 horas para su mediación/arbitraje, según se recoge en el Anexo VI de este Convenio.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

CAPÍTULO 9.- DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 9.1 Adicional 1ª. Fondo de mejora.

Tendrá como fin el mejorar las condiciones de trabajo de los empleados del SEMAS. Inicialmente este fondo queda constituido con una cantidad de 7.7 millones de pesetas revisable anualmente con el incremento del Convenio.

Este fondo estará gestionado por tres miembros del Comité de Empresa, el Presidente del Consejo y dos miembros del mismo.

Este fondo tendrá efecto a partir del 1 de enero del 2000.

Artículo 9.2 Adicional 2ª. Legislación complementaria.

En las materias no previstas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en cada momento.

Artículo 9.3 Adicional 3ª. Entrega de ejemplares de Convenio.

El SEMAS entregará a cada trabajador una copia de este Convenio.

ANEXO I. CLASIFICACION DEL PERSONAL

El personal al servicio del SEMAS en razón de las funciones desempeñadas se clasifica según los niveles y categorías siguientes:

Nivel 2.- Ingenieros Superiores, Ingeniero o Arquitecto Técnico con Jefatura y Jefe de División.

Será clasificado dentro de este nivel:

2.1 Ingenieros Superiores.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tiene a sus órdenes a titulados de igual grado.

2.2 Ingeniero o Arquitecto Técnico con Jefatura y Jefe de División.- Son los que tienen delegada alguna misión concreta dentro del Servicio, pudiendo tener a sus órdenes técnicos de igual grado.

Nivel 3.- Ingenieros o Arquitectos Técnicos, Jefes de Servicio,

Jefes de Negociado o Analista de Programación.

Será clasificado dentro de este Nivel:

3.1 Ingenieros o Arquitectos Técnicos.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, con capacidad técnica y conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la Empresa, o bien para colaborar directamente con titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

3.2 Jefe de Servicio.- Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección e inspección (o ambas funciones), de alguna de las ramas de la explotación, o bien colaboran directamente con un titulado superior en sus tareas.

3.3 Jefe de negociado.- Son los que a las órdenes del Jefe Administrativo dirigen los cometidos asignados a su

negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

3.4 Analista de Programación.- Es el Técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de:

* Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.

* Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.

* Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que hayan sido definidos.

* Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.

* Documentación del manual de operaciones.

Nivel 4.- Analista Técnico, Delineante Proyectista, Jefe de Almacén y Compras, Capataz, Encargado de Taller e Inspector de Instalaciones, Operador de Planta.

1.1 Analista Técnico.- Son los Auxiliares del personal titulado, que ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan y ejercen misiones propias del material realizando toda clase de análisis que le encomiendan sus superiores, utilizando todos los medios técnicos, mecánicos, electrónicos, etc., de que dispone el laboratorio.

4.2 Delineante Proyectista.- Son los que por medio de planos dan realización a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos.

Deberán conocer el cálculo de resistencia de los materiales y saber croquizar en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que están sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de sus respectivas especialidades.

4.3 Jefe de Almacén y Compras.- Es el que tiene por misión la recepción de mercancías en el almacén y su distribución de acuerdo a las normas establecidas. Las funciones de este cargo son:

- Controlar las existencias físicas y establecer los pedidos necesarios a solicitar a la Dirección.
- Supervisar y controlar las entradas y salidas de los materiales.
- Organizar el trabajo y su distribución.
- Velar por la organización, almacenamiento y conservación de los materiales.

4.4 Capataz y Encargado de Taller.- Son aquel personal de superior categoría que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

4.5 Inspector de Instalaciones.- Son aquellos que:

1º Vigilan y comprueban que las instalaciones interiores de los inmuebles de nueva construcción, grupos de viviendas, negocios, industrias, etc., se realizarán de acuerdo con las instrucciones fijadas por el Servicio en el expediente de nueva obra.

2º Informar sobre las reclamaciones que presentan los usuarios, exponiendo los motivos a que se deben.

3º Informar sobre el estado y características de las instalaciones interiores en edificios ya ocupados a instancia del Departamento Técnico o Comercial del Servicio, con toda clase de toma de datos.

4º Vigilar y comprobar que los injertos de los inmuebles de nueva construcción, grupos de viviendas, industriales, etc., se realizarán de acuerdo con las instrucciones fijadas por el Servicio en el expediente de nueva obra.

4.6 Operador de Planta.- Son los que por sus conocimientos en la aplicación de la técnica de los microprocesadores al automatismo de las Plantas de Tratamiento de Agua, manejan con perfección este sistema de funcionamiento de las mismas.

Funciones:

- Operar, manipular y tener en perfecto estado de conservación y funcionamiento el sistema de Automatismo de la Planta, para el mejor control y trabajo de la misma, efectuar consultas, introducir datos, etc..

- Toma de datos, recepción y transmisión de órdenes por teléfono, radio o por escrito.

- Vigilancia y control de las instalaciones de la planta.

- Toma de iniciativas en caso de emergencia en la Planta, poniéndose en contacto con los superiores y en caso de no contactar con los mismos, con la persona especializada, en el momento en que se produzca la emergencia, cuando no sea de su especialidad.

Nivel 5.- Subjefe de Negociado y Subcapataz.

Serán clasificados dentro de este Nivel:

5.1 Subjefe de Negociado.- Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Negociado, sustituyendo plenamente a este último en los casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al mismo tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina será responsable.

5.2 Subcapataz.- Son los que realizan funciones auxiliares del Capataz, actuando bajos sus inmediatas órdenes y pueden sustituirle en caso de ausencia con plena eficacia.

Nivel 6.- Oficial 1ª Administrativo, Oficial 1ª de Oficio, Oficial 1ª de Instalación de Producción y Operador de Consola.

6.1 Oficial 1ª Administrativo.- Son los que a las órdenes inmediatas de un Jefe o Subjefe de Negociado y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad realizadas 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 surgen en el desempeño de su cometido, utilizando si fuera necesario, medios informáticos.

6.2 Oficial 1ª de Oficio.- 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, con conocimientos perfectos de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de Distribución.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

6.3 Oficial 1ª de Instalación de Producción.- Son los que por su experiencia en las instalaciones de producción realizan con perfección no sólo todas las tareas que exigen las mismas como son:

Vigilancia y control, toma de datos, mantenimiento en perfecto estado de las instalaciones, así como su limpieza y pintura; manipulación de llaves, aparatos, dispositivos, motores y bombas, según instrucciones de los superiores; recepción y transmisión de órdenes por teléfono, radio o por escrito; almacenamiento, manipulación y dosificación de reactivos según instrucciones de los superiores; toma de iniciativa en caso de emergencia, por su mejor conocimiento del trabajo, etc., sino además aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza dentro de la instalación, como son los instrumentos de control de la información.

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativas y responsabilidad propias, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Se entiende por instalaciones de producción las instalaciones de:

- 1.- Captaciones de San Martín de Toranzo.
- 2.- Estaciones de Captación y Bombeo.
- 3.- Líneas de Conducción General hasta Santander.
- 4.- Estaciones de Tratamiento de Agua Potable y Residual.

5.- Finca de Pronillo y Depósitos.

6.4 Operador de Consola.- Es el técnico responsable de la realización de los trabajos del ordenador, de acuerdo con las prioridades y especificaciones establecidas.

Tendrá como misiones específicas:

- Controlar el funcionamiento del ordenador y la eficiencia de los operarios a su cargo, asignándoles las tareas a cumplir.

- Interpretar la documentación de explotación.

- Mantener los archivos existentes.

- Detectar las averías e interpretar la naturaleza de las mismas adoptando las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible o transmitiendo, en todo caso, la información al responsable de mantenimiento.

6.5 Lectores con 8 años de antigüedad. Son los lectores con ocho años de antigüedad en el nivel VI. Los actuales lectores tendrán esta antigüedad el 1 de enero de 2004.

Todo el personal de este nivel percibirá a los 8 años de su ingreso en la categoría la remuneración inicial correspondiente al nivel inmediato superior. A partir de enero del 2005 dicha remuneración se completará con el complemento salarial.

Esta cláusula no será de aplicación al personal que pase a formar parte de la plantilla del SEMAS a partir del 1 de enero de 2003.

Nivel 7.- Analista, Delineante, Oficial 2ª Administrativo, Lectores, Lectores-Cobradores, Operador de Ordenador, Oficial 2ª de Oficio, Oficial 2ª de Instalaciones de Producción, Auxiliar Técnico.

7.1 Analista.- Son los auxiliares del personal titulado correspondiente que, sin propia iniciativa, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones burocráticas elementales propias del Laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corriente que les encomiendan sus superiores.

7.2 Delineante.- Son los que teniendo conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de su función, dibujan o copian los planos de conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubitaciones, etc., croquizan del natural ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujo de detalle.

7.3 Oficial 2ª Administrativo.- Son los empleados, que con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las ordenes del Jefe y Oficial 1º, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieran menor iniciativa, correspondientes al negociado a que pertenezcan.

7.4 Lectores.- Son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en los TPL del Servicio que obran en poder de aquellos, necesarios para proceder a la facturación de los suministros, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de la lectura de los contadores.

Cuando no realicen su trabajo normal de lectura se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Cada lector será responsable de hasta 10.000 lecturas trimestrales.

En estas condiciones el Servicio deberá tener el número de lectores necesarios en cada momento de acuerdo con el módulo de 10.000 lecturas trimestrales por lector. En caso de que la empresa crea necesario, en función del nuevo número de lecturas, reducir el colectivo de lectores, la empresa estará obligada a recolocarlos sin perjuicio de anteriores derechos adquiridos.

Se efectuará una reestructuración de las zonas actuales de lectura.

Los contadores de difícil acceso o lectura, deberán tener un tratamiento especial en cuanto no se corrija el defecto.

Todos los actuales lectores percibirán a los 8 años de su ingreso en la categoría la remuneración correspondiente a la categoría inmediata superior pasando del nivel 7 al nivel 6. Les corresponde a partir de enero de 1996.

7.5 Operador de Ordenador.- Es el técnico encargado de manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de trabajos y transmite al encargado de equipo las anomalías físicas o lógicas de mantenimiento.

7.6 Oficial 2ª de Oficio.- Son los que poseyendo un oficio determinado, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto ejecutarán tareas generales de su oficio en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución.

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría o tener a su cargo personal de categoría inferior cuando el cometido asignado le sea de mayor responsabilidad.

Todos aquellos Oficiales de 2ª que hayan adquirido esta categoría por antigüedad de 8 años en la categoría de Peón Especialista conservarán entre sus funciones las de dicha categoría.

7.7 Oficiales 2ª de Instalaciones de Producción.- Son aquellos que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente eficacia tareas de Vigilancia y control de instalaciones, toma de datos, mantenimiento en perfecto estado de las instalaciones, así como su limpieza y pintura; manipulación de llaves, aparatos, dispositivos, motores y bombas, según instrucciones de los superiores; recepción y transmisión de órdenes por teléfono, radio o por escrito; almacenamiento, manipulaciones y dosificación de reactivos según instrucciones de superiores, etc..

Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría.

Todos aquellos Oficiales de 2ª que hayan adquirido esta categoría por antigüedad de 8 años en la categoría de Peón Especialista conservarán entre sus funciones las de dicha categoría.

7.8 Auxiliar Técnico.- Son los que sin iniciativa propia colaboran en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que le encomiendan los técnicos de categoría superior, a cuyas órdenes directas trabajan incluso en la formalización de informes, archivos, manejo de máquinas y/o pantallas.

El personal del apartado 7.8 a los 8 años de su ingreso en la categoría, percibirán la remuneración inicial correspondiente al nivel inmediato superior. A partir de enero de 2005 dicha remuneración se completará con el complemento salarial.

Esta cláusula no será de aplicación al personal que pase a formar parte de la plantilla del SEMAS a partir del 1 de enero de 2003.

Nivel 8.- Auxiliar Administrativo, Peón Especialista y Almacenero.

8.1 Auxiliar Administrativo.- Son los que ayudan a sus respectivos superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, pantallas, manipulación de efectos y documentos, etc..

8.2 Peón Especialista.- Son los empleados que bajo las instrucciones de sus superiores realizan las siguientes funciones:

1.- Apertura y cierre de zanjas y reparaciones de pavimento.

2.- Carga y descarga de materiales.

3.- Montaje de tubería y accesorios, incluso corte de tuberías y comprobación del montaje.

4.- Soldadura en plomo.

5.- Trabajos generales de limpieza y conservación de depósitos, tuberías, colectores, materiales, etc.

Todos los peones especialistas al cumplir 8 años de antigüedad en la categoría, adquirirán la categoría de oficial 2º y la remuneración inicial correspondiente.

8.3 Almacenero.- Son los que con conocimiento de los materiales, tienen a su cargo la recepción y clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

Nivel 9.- Ordenanza, Telefonista y Peón.

9.1 Ordenanzas.- Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copia de documentos, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la Empresa, atender la centralita telefónica siempre que no le ocupen permanentemente, colaborar en el buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los específicos.

9.2 Telefonista.- Son los encargados de atender las centralitas telefónicas, FAX y recoger todo tipo de recados.

9.3 Peón.- Es aquel trabajador mayor de 18 años, que para el desempeño de sus funciones no precisa práctica previa ni conocimientos de especialidad alguna.

ANEXO II. CALENDARIO LABORAL

Serán días inhábiles las fiestas nacionales, regionales y locales.

Estos días serán inhábiles para todos los trabajadores del SEMAS, debiendo trabajar únicamente aquellos que por su jornada laboral tengan que trabajar en festivos.

Asimismo, el día de la celebración de la Patrona del SEMAS trabajarán únicamente aquellos que por su jornada laboral tengan que trabajar en festivos.

Los trabajadores especialistas y no cualificados destinados en la E.T.A.P. de El Tojo tendrán un calendario rotativo.

La entrega de cuadrantes al personal de turnos se realizará antes del 15 de enero de cada año.

ANEXO III. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

INTRODUCCIÓN

Este capítulo relaciona las normas de conducta y los medios para hacerlas respetar en el ámbito del SEMAS mediante la adecuada tipificación de los incumplimientos laborales y el establecimiento del procedimiento y las garantías suficientes para su determinación, regulándose asimismo la intervención, en cada caso, de los representantes legales de los trabajadores, tanto a través de la información a éstos como de la emisión de informes.

I. FALTAS Y SANCIONES.

1. Supuestos de aplicación de este capítulo

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Gerencia del SEMAS de acuerdo con la normativa regulada en estas Normas en el caso de incurrir en cualquier supuesto contemplado como falta con arreglo al sistema y procedimiento sancionador que se establece.

2. Definición de falta

Se considera falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo o en la legislación laboral vigente.

3. Graduación de las Faltas

Las faltas se clasificarán en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad y consecuencias para el SEMAS en leve, grave, o muy grave.

4. Enumeración

En los apartados siguientes se establece la enumeración de las faltas dentro de cada una de las graduaciones establecidas, efectuándose tal relación con carácter meramente enunciativo pudiéndose, no obstante, considerar como falta cualquier otro supuesto no enumerado asimilable analógicamente a cualquiera de las enumeradas siempre que la conducta de que se trate se incluya en la definición de falta descrita en el punto segundo.

En todo lo no previsto en este apartado se estará a lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, en su capítulo cuarto: Régimen Disciplinario, firmado entre las Organizaciones Empresariales, CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales, U.G.T. y CC.OO.

II. FALTAS LEVES.

2.1 La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a treinta minutos.

2.2 No cursar con el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2.3 El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve

tiempo y como consecuencia del mismo, se cause perjuicios de alguna consideración al servicio o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según las consecuencias.

2.4 Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2.5 La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando

no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

2.6 Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las

dependencias del SEMAS o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas grave o muy grave.

2.7 No comunicar al SEMAS los cambios de residencia o domicilio.

2.8 La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

III GRAVES.

3.1 La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos. Cuando tuviere que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que esta sea considerada como falta grave.

3.2 La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

3.3 No comunicar con la puntualidad debida cambios experimentados en las situaciones personales y en las actividades del trabajador que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social del SEMAS con sus trabajadores. La falta maliciosa en los datos se considerará falta muy grave.

3.4 Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

3.5 La simulación de enfermedad o accidente.

3.6 La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y de ella se derivase perjuicio notorio para el SEMAS, podrá ser considerada como falta muy grave.

3.7 La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

3.8 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del Servicio.

3.9 Las imprudencias en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidentes para el trabajador, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como falta muy grave.

3.10 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.

3.11 La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio vistiendo el uniforme del SEMAS.

3.12 La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimientos 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 falta muy grave.

3.13 Las derivadas de lo previsto en las causas 2.3, 2.6 del apartado de faltas leves.

3.14 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.

IV FALTAS MUY GRAVES.

4.1 La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de veinte ocasiones durante un período de seis meses o en treinta ocasiones durante un año.

4.2 La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

4.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto al SEMAS como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias del mismo o durante actos de servicio en cualquier otro lugar.

4.4 El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

4.5 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.

4.6 La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que se produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

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

4.8 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del SEMAS.

4.9 Revelar a extraños al SEMAS datos de reserva obligada.

4.10 Dedicarse a actividades que el SEMAS hubiera declarado incompatibles.

4.11 Los malos tratamientos de palabra y la falta de respeto y consideración a los jefes así como a los compañeros y subordinados.

4.12 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

4.15 El originar frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo.

4.16 Las derivadas de lo previsto en las causas 2.3 y 2.6 del apartado Faltas Leves y en las causas 3.3, 3.6 y 3.9 del apartado Faltas Graves.

4.17 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

V SANCIONES.

Competencia:

Corresponde al SEMAS la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo, siendo preceptivo la apertura de expediente informativo en los casos de falta grave, falta muy grave.

En casos de falta leve, falta grave y falta muy grave corresponde al Gerente la facultad de imponer la sanción correspondiente.

En caso de que la sanción fuese el despido esta compete al Alcalde, a propuesta del Consejo de Administración del SEMAS.

Graduación:

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas las sanciones serán las siguientes:

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

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta y cinco días o despido.

Procedimiento:

Todas las faltas, incluidas las leves, cualquiera que fuere la sanción deberán comunicarse al trabajador, debiendo este firmar el duplicado.

En los casos de faltas graves y muy graves requerirán:

Uno: redacción de un pliego de cargos en el que consten los hechos y la falta presuntamente cometida.

Dos: En el plazo de tres días hábiles desde la notificación del pliego de cargos el trabajador podrá formular pliego de descargos.

Tres: Comunicación escrita al trabajador de los hechos, falta cometida y sanción, debiendo el trabajador firmar el duplicado.

Prescripción:

La facultad del SEMAS para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la dirección del SEMAS tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Acumulación:

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

- Falta leve 3 meses
- Falta grave 6 meses
- Falta muy grave 1 año.

ANEXO IV- NIVELES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES

1.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

NIVEL CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

II Ingeniero Superior, Ingeniero Técnico con Jefatura y Jefe de División

III Ingeniero Técnico, Jefe de Negociado, Analista de Programas y Jefe de Servicio.

IV Analista Técnico, Delineante Proyectista,

Jefe de Almacén y Compras, Capataz, Encargado de Taller,

Inspector de Instalaciones y Operador de Planta

V Subjefe de Negociado, Subcapataz.

VI Oficial de 1ª, Operador de Consola y

Oficial de 1ª de Oficio e I. Producción

Lectores con 8 años de antigüedad en el Nivel VII

VII Analista, Delineante, Auxiliar Técnico, Oficial de 2ª,

Lectores Cobradores, Operador de Ordenador,

Oficial de 2ª de Oficio e I. Producción.

VIII Auxiliar Administrativo, Peón especialista, Almacenero.

IX Ordenanza, Telefonista y Peón.

2.- RETRIBUCIONES BRUTAS AÑO 2003

NIVEL SALARIO MÍNIMO INICIAL COMPLEMENTO SALARIAL

II 1.019,73 euros/mes 424,24 euros/mes

III 831,59 euros/mes 357,65 euros/mes

IV 772,16 euros/mes 326,17 euros/mes

V 734,52 euros/mes 314,09 euros/mes

VI 697,89 euros/mes 306,85 euros/mes

VII 655,30 euros/mes 294,05 euros/mes

VIII 625,61 euros/mes 283,17 euros/mes

IX 603,81 euros/mes 273,72 euros/mes

ANEXO V. PERMISOS RETRIBUIDOS

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos a salario real, en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- * Matrimonios de trabajador: 18 días naturales.
- * Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 2 días naturales si se celebra dentro de la región y 3 días si es fuera de la región.
- * Traslado de domicilio: 2 días naturales.
- * Fallecimiento del cónyuge o hijo: 5 días naturales.
- * Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos y abuelos políticos: 3 días naturales ampliables a 4 si con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- * Fallecimiento de hermanos: 2 días naturales ampliables a 4 si con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- * Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
- * Intervención quirúrgica grave de ascendientes o descendientes y hermanos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales ampliables a 4 si con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

En los dos casos anteriores, si conlleva intervención quirúrgica con hospitalización, los días de permiso podrán tomarse, a solicitud del interesado y cuando las necesidades del servicio lo permitan, dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se produce el hecho.

En caso de larga enfermedad de padres, hijo o cónyuge que implicase la necesidad imperiosa de atención por parte del trabajador, impidiéndole su asistencia normal al trabajo, este podrá solicitar del Servicio un permiso sin sueldo por un tiempo no superior a un mes.

La Dirección del Servicio, teniendo en cuenta las necesidades de éste y el criterio del Comité de Empresa, podrá acceder a esta petición.

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar durante el año de 6 días por asuntos propios, que se autorizarán cuando las necesidades del Servicio lo permitan.

La solicitud del disfrute de dichos días se realizará por escrito a su jefe inmediato superior con una antelación mínima de 24 horas.

El Jefe de Servicio dará cuenta a la Gerencia de dicha comunicación y éste a su vez periódicamente al Consejo de Administración.

Dichos días no podrán agregarse a puentes o vacaciones.

Todos los trabajadores del SEMAS disfrutarán de 3 días durante el período de Navidad, disfrutándolos la mitad del personal en la semana de Navidad y la otra mitad en la semana de Año Nuevo.

Todos los trabajadores del SEMAS tendrán un permiso retribuido de 30 días al cumplir en la empresa los 30 años de antigüedad, incluyendo los que ya superen esa cifra, regulando su disfrute para no ocasionar problemas al Servicio.

ANEXO VI.- CONVENIO DE SUMISIÓN DEL SEMAS AL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA

Artículo Primero.- Objeto del presente Acuerdo.

1º. Mediante este Acuerdo, basado en el art. 91 del R.D. 1/95 que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en los artículos 32 y 38 de la Ley 9/87, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/85 sobre Libertad sindical y en el artículo 154 del Decreto Legislativo 2/95 sobre Procedimiento Laboral, se establece un modo de resolución alternativo de conflictos laborales surgidos entre el Servicio Municipalizado de Abastecimiento de agua y Saneamiento de Santander con el personal laboral a su servicio.

2º. Este modo de resolución alternativo de conflictos consistirá en la utilización de los procedimientos de mediación-conciliación y arbitraje del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), previas las acomodaciones a los mismos previstas en este Acuerdo. Su finalidad es la de posibilitar la solución de los conflictos al margen de los Tribunales en beneficio de todas las partes implicadas, reduciendo el coste y la dilación en relación al proceso judicial y previniendo los conflictos de intereses y jurídicos destinados, en última instancia, a soluciones conseguidas bajo moldes homogéneos y rígidos, sin tener en cuenta que la tipología conflictual es crecientemente diversificada en una sociedad plural y compleja.

Artículo Segundo.- Ámbito personal, temporal y material de este Acuerdo.

1º. El presente Acuerdo será aplicable a los conflictos que se indican en apartado tercero de este artículo, surgidos entre el SEMAS con el personal a su servicio.

2º. La vigencia de este acuerdo será la del Convenio Colectivo al que acompaña (2003 a 2006).

3º. Son conflictos susceptibles de ser sometidos al Orecla todos aquéllos de naturaleza individual o colectiva que afecten a las relaciones de trabajo, ya se trate de conflictos jurídicos o de intereses.

Artículo Tercero.- Sujetos legitimados para solicitar la intervención del Orecla

Podrán solicitar la intervención del Orecla: el SEMAS a través del representante que designe, el trabajador o su representación en función del conflicto y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquéllos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo. En este último caso de conflicto colectivo, el Orecla deberá citar al resto de sujetos legitimados para interponer demanda de conflicto colectivo a efectos de su personación si lo consideran oportuno.

Artículo Cuarto.- Grado de vinculación a los procedimientos en función del tipo de conflicto y procedimiento elegido.

1º Conflictos colectivos:

a) En cuanto a la mediación-conciliación: La mediación-conciliación se llevará a cabo a solicitud de cualquiera de los sujetos legitimados, sin necesidad de que la otra u otras partes presten su consentimiento. La asistencia a la mediación-conciliación, una vez cursada la correspondiente citación, será obligatoria.

b) En cuanto al arbitraje. El arbitraje, en uso de las facultades otorgadas por el Estatuto de los Trabajadores en el párrafo 2º del art. 91, en supuestos de conflictos colectivos jurídicos, será de obligatoria aceptación para las partes una vez agotado el trámite de mediación-conciliación sin acuerdo. El acta de sometimiento a arbitraje deberá ser suscrita por quien ostente legitimación suficiente para vincular al SEMAS y al Comité de empresa.

2º Conflictos individuales:

a) En cuanto a la mediación-conciliación: La mediación-conciliación del Orecla podrá ser solicitada por los reclamantes en sus escritos de reclamación previa, configurándose la intervención del Orecla como un trámite procedimental más en la elaboración de la resolución administrativa que resuelva la reclamación previa.

Solicitada en la reclamación administrativa previa la mediación-conciliación del Orecla, el SEMAS podrá dar traslado de la misma a dicho organismo, debiendo el Orecla convocar a las partes y tramitar todo el procedimiento de mediación-conciliación en un plazo no superior a diez días, dejando constancia en el acta de comparecencia del posible acuerdo, que se tendrá por no puesto en caso de que la resolución administrativa, que posteriormente se dicte, no lo asuma como propio.

b) En cuanto al arbitraje: El arbitraje, que no será posible en conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral, deberá ser solicitado de mutuo acuerdo por las partes en conflicto.

En caso de que se curse al Orecla dicha solicitud éste deberá convocar a las partes en un plazo no superior a diez días a los efectos de que suscriban Convenio arbitral sobre el particular. Así mismo el Convenio arbitral deberá ser ratificado por el Consejo de Administración del SEMAS.

Artículo Quinto.- Efectos de los Procedimientos de intervención del Orecla.

5.1 En cuanto a la solicitud:

a) Conflictos colectivos jurídicos:

Los procedimientos de mediación-conciliación y arbitraje del Orecla, una vez tramitado el conflicto ante la Comisión Paritaria, se constituyen como el único medio de resolución del conflicto colectivo de carácter jurídico por aplicación o interpretación de normas.

b) Conflictos de huelga:

La mediación-conciliación ante el Orecla será requisito preprocesal preceptivo para la convocatoria de huelga. Entre la solicitud de la mediación-conciliación y la comunicación formal de huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas.

El escrito de comunicación formal de la huelga deberá especificar que se ha solicitado la mediación-conciliación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido: sin avenencia o intentada sin efecto.

A solicitud tanto del Comité de huelga como de la propia empresa el Orecla podrá intervenir en una huelga en curso. El acuerdo que pudiera alcanzarse especificará si conlleva la desconvocatoria de la misma, facultándose a la Secretaría del Orecla para su comunicación a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria.

c) Resto de conflictos:

La intervención del Orecla, salvo los casos de conflictos colectivos jurídicos y huelga, se constituye como medio complementario para la solución de los conflictos laborales que puedan existir. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen a potenciar su uso.

5.2 En cuanto al trámite formal de intervención del Orecla:

Cumplidas las premisas que se señalan en este Acuerdo, la tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del Orecla. En todo caso, tanto la avenencia en mediación-conciliación como el laudo arbitral que pudiera dictarse podrán ser impugnados por cualquier afectado o interesado por infringir el Ordenamiento jurídico.

5.3 En cuanto su fuerza vinculante.

a) Conflictos colectivos: El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia o laudo arbitral en conflicto colectivo, producirá los mismos efectos vinculantes que un convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

b) Conflictos individuales: La propuesta del Órgano mediador-conciliador que pueda recoger el acta de comparecencia en el Orecla se tendrá por no puesta cuando la misma no hubiera sido ratificada en la resolución de la reclamación previa.

En prueba de conformidad con el texto del Convenio Colectivo del SEMAS para los años 2003, 2004, 2005 y 2006 firman los componentes de la Comisión Negociadora en febrero de 2004.

POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL SMAS: Iñigo de la Serna Hernaiz, Eduardo Rubalcaba Pérez, Víctor Gil Elizalde, Miguel de la Hoz Velasco y Carlos Díaz Ergueta.

POR EL COMITÉ DE EMPRESA DEL SEMAS: Severiano Pellón Vallejo, Pedro J. Fernández Ríos, Miguel

García Méndez, Carlos Palencia Martín, David Navarrete Palenzuela, José A. Ceballos Carvajal, Pedro Gómez Solana. Antonio Mantecón Revuelta y Tomás Cacho Montes.

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL SEMAS

HORAS FLEXIBLES

El Consejo de Administración y el Comité de Empresa del SEMAS en interpretación del artículo 2.8 del Convenio Colectivo 1999 - 2002 acuerdan que no serán horas flexibles las horas trabajadas como consecuencia de averías, roturas y guardias localizadas.

En la jornada de verano, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, las horas flexibles serán de carácter estrictamente voluntario.

La realización de las horas flexibles se trabajarán por periodos mínimos de 4 horas.

El descanso de las horas flexibles trabajadas será a petición del trabajador afectado y siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, evitando dichos descansos en el período comprendido entre el 6 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente.

Santander, 13 de octubre de 2004.

Santander, 26 de abril de 2004.—El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.

04/5796

7.5 VARIOS

CONSEJO DE GOBIERNO

Decreto 39/2004, de 29 de abril, por el que se declara Bien de Interés Cultural, con la categoría de Yacimiento Arqueológico, el «Castro de Castillo», en Prellezo, término municipal de Val de San Vicente.

Mediante Resolución de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de 6 de mayo de 2003, se incoó expediente de declaración de Bien de Interés Cultural, con la categoría de yacimiento arqueológico a favor del «Castro de Castillo», en Prellezo, término municipal de Val de San Vicente.

Cumplido el trámite establecido en el artículo 18 de la Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria.

La Consejería de Cultura, Turismo y Deporte ha propuesto la declaración de Bien de Interés Cultural, con la categoría de yacimiento arqueológico a favor del «Castro de Castillo», en Prellezo, término municipal de Val de San Vicente, y a tal efecto insta al Consejo de Gobierno dicha declaración, haciéndole constar que se han cumplimentado todos los trámites preceptivos en la incoación e instrucción del expediente.

En su virtud y de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.17 de la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto de Autonomía para Cantabria, reformada por Ley Orgánica 11/1998, de 30 de diciembre, y en el artículo 19 de la Ley 11/1998, de 13 de octubre, de Patrimonio Cultural de Cantabria, a propuesta del Consejero de Cultura, Turismo y Deporte, previa deliberación del Consejo de Gobierno de Cantabria en su reunión del día 29 de abril de 2004, dispongo,

Artículo 1.- Declarar Bien Interés Cultural, con la categoría de yacimiento arqueológico, a favor del «Castro de Castillo», en Prellezo, término municipal de Val de San Vicente.

Artículo 2.- Delimitar el entorno de protección del Bien declarado, que figura en el anexo junto con su justificación, y que se encuentra representado en el plano que se publica con este Decreto.