

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

Colectivas Convenio Colectivo de Trabajo n° 1330

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa FACSA-EDAR de Castellón (Código Convenio 1201972), que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2007, de una parte por la representación de la empresa y, de otra por la representación de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:
PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 02 de enero de 2008.— El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandós.

CONVENIO FACSA-EDAR PARA LOS AÑOS 2007, 2008, 2009, 2010

CAPITULO I: ÁMBITOS

Art.1.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio afecta a los centros de trabajo dedicados al servicio de funcionamiento y mantenimiento de Estaciones Depuradoras de Agua Residuales y actividades relacionadas con el agua, habiendo sido concertado entre la representación de la Empresa " Sociedad de Fomento Agrícola Castellonense, S.A" de Castellón, dedicada al servicio de funcionamiento y mantenimiento de Estaciones Depuradoras de Aguas residuales y la representación de sus trabajadores que prestan servicio en esta actividad, habiendo justificado ambas partes la suficiente capacidad y legitimación y reconocido recíprocamente como interlocutores.

Art.2.- Ámbito Territorial

El Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que FACSA-EDAR tiene en la actualidad, o en el futuro tuviera, en toda la provincia de Castellón ya sean dichos centros propios, públicos o mixtos, gestionados y/o cedidos.

Art.3.-Ámbito personal

El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados por FACSA-EDAR indicados en los artículos anteriores.

Art.4.- Ámbito temporal

La vigencia será de cuatro años (hasta el 31 de Diciembre del 2010) prorrogándose por períodos de un año de no mediar denuncia expresa de las partes con dos meses de antelación a la finalización de sus vigencia o de cualquier prórroga.

Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero del 2007, sea cual fuera el día de la firma del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín de la Provincia.

Art.5.- Garantías personales.

Se respetarán , a título personal, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art.6.- Norma General

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa,

En cada momento la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de la plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos sin que éstos puedan repercutir en perjuicio de los derechos económicos o de otros adquiridos.

Art.7.-Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte la adecuada para que el servicio que tiene encomendado la Empresa sea el más correcto.

La empresa confeccionará su correspondiente plantilla en cada centro de trabajo con las necesidades del personal fijo que exige el trabajo.

Art.8.- Clasificación profesional

Los Trabajadores que presten su trabajo en FACSA-EDAR serán clasificados según sus aptitudes profesionales, titulaciones y conocimientos generales.

Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, de finidos por interpretación y aplicaciones de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas que en cada caso desempeñan los trabajadores.

Art.9.- Grupos Profesionales

El personal se clasificará en razón de la función desempeñada en lo grupos Profesionales aquí establecidos.

Grupo primero: TECNICOS

- Titulado con Jefatura
- Titulado con Jefatura de Servicio
- Tecnicos de Primera
- Tecnicos de Segunda
- Tecnicos de Tercera
- Analista
- Auxiliar Analista
- Ayudante Laboratorio

Grupo Segundo: ADMINISTRATIVOS

- Jefes De Grupo
- Jefes de Sección
- Jefes de Delegación y Subjefes de Sección o Negociación
- Oficial Primera
- Oficial Segundo
- Auxiliar Administrativo
- Encargados de almacén

Grupo Tercero: PERSONAL OBRERO

— CAPATACES DE OFICIO Y ENCARGADOS DE TALLER: Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las ordenes 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, seguridad y rendimiento, así como la perfecta ejecución del trabajo. Incluiremos los jefes mantenimiento de las diferentes zonas.

— OFICIALES DE PRIMERA: Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, si no aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de el, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de la red de distribución, así como el conductor contratado específicamente por estar en posesión del carné de primera clase categoría C1, una vez transcurridos dos años de antigüedad en la empresa.

Para poder optar y desempeñar los trabajos de esta categoría por los oficiales de segunda, deberá ser acreditado por:

- Experiencia mínima de 3 años en el puesto de trabajo ocupado.

- O formación reglada (estudios oficiales, mínimo FP II en el área de trabajo a realizar, o cursos formativos reconocidos, equivalentes a esta formación oficial).

Se crea una comisión de categorías será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa que estudiara el cambio de categorías solicitados.

Se deja a la comisión de categorías el cambio de aquellas personas que no reúnan algunos de los requisitos anteriores junto con el informe previo de su superior más inmediato como recomendación a la empresa para adquirir dicha categoría.

— OFICIALES DE SEGUNDA: Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, así como aquellos operarios que trabajan con máquinas complejas, las cuales precisan de una manipulación directa por parte del operario para su correcto funcionamiento, requieren una disposición continua para que funcionen correctamente, y son los mismos operarios los responsables directos de dicha máquina. Este personal podrá estar actuando a las órdenes de personal de superior categoría, o tener a su cargo a personal de categoría inferior cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad. Se incluye en este apartado la siguiente máquina: Camión Pluma.

Para poder optar y desempeñar los trabajos de esta categoría por los oficiales de tercera, deberá ser acreditado por:

- Experiencia mínima 3 años en el puesto de trabajo ocupado.

- O formación reglada (estudios oficiales mínimo FP1 o cursos formativos reconocidos, equivalentes a los estudios oficiales).

Se crea una comisión de categorías será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa que estudiara el cambio de categorías solicitados.

Se deja a la comisión de categorías el cambio de aquellas personas que no reúnan algunos de los requisitos anteriores junto con el informe previo de su superior más inmediato como recomendación a la empresa para adquirir dicha categoría.

— OFICIALES DE TERCERA: Integran esta categoría aquellos que, con la formación profesional adecuada de las funciones que integran un oficio, ejecutan los trabajos acordes con la referida formación, bajo la dirección o encargo de su superior. No tendrán supervisión directa de forma diaria por parte de un superior. Tiene que tomar ciertas decisiones de su trabajo sin supervisión. Se incluye en este apartado los operarios que trabajan con centrifugas, filtro banda....

Para poder optar y desempeñar los trabajos de esta categoría por los peones especialistas, deberá ser acreditado por:

- Experiencia mínima 3 años en el puesto de trabajo ocupado.

- O formación reglada (estudios oficiales o cursos formativos reconocidos).

Se crea una comisión de categorías será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa que estudiara el cambio de categorías solicitados.

Se deja a la comisión de categorías el cambio de aquellas personas que no reúnan algunos de los requisitos anteriores junto con el informe previo de su superior más inmediato como recomendación a la empresa para adquirir dicha categoría.

- PEONES ESPECIALISTAS: Obreros que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y precisan de cierta especialización en el oficio.

- PEONES: Obreros que para el desempeño de sus funciones solo aportan su esfuerzo físico y no precisan especialidad alguna. Una vez transcurrido un año en esta categoría alcanzará la categoría superior.

La regularización de categorías se realizará íntegramente durante la vigencia del presente convenio. Dicha regularización se realizará a solicitud del trabajador y estudio de la misma por la comisión paritaria. El estudio de las solicitudes se realizará en riguroso orden de presentación.

Los trabajadores que adquieran una categoría superior se compensará con los complementos personales (a excepción de cambios en las categorías de peones y peones especialistas) hasta alcanzar el salario de la categoría, el resto del complemento se mantendrá.

Grupo cuarto: PERSONAL AUXILIAR PARA TRABAJOS EN COLABORACION

- Peón

- Auxiliar de organización

Art.10.-Contratación

1.- Se podrán celebrar cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

2.- La empresa no hará abuso de la ley de contratación temporal.

3.- Todos los trabajadores que ingresen en al Empresa con independencia de su modalidad contractual y el régimen legal con que hayan sido contratados, percibirán el salario previsto en el presente convenio para su categoría y tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla.

4.- En los centros de trabajo que estén supeditados a una concesión administrativa, los contratos temporales con un año de antigüedad se transformaran a contratos indefinidos, salvo en aquellos casos que exista una obra o servicio real, y la duración sea inferior a la duración de la concesión administrativa. Este punto no será aplicable a los contratos de interinidad o sustitución.

Art.11.- Movilidad funcional

1.- El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomiendan, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional dentro de la Empresa FACSA-EDAR, siendo el límite lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del estatutos de los trabajadores.

2.- La movilidad funcional se producirá dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con el límite de idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador, previa relación, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Art.12.-Trabajos de categoría superior.

La Empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría superior a la que tienen reconocida.

Cuando la causa que motivó el cambio haya cesado el trabajador se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo. El período máximo para realizar trabajos de categoría superior será de seis meses durante un año, a partir de ese tiempo pasará a la categoría que esta desempeñando, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, licencias y excelencias especiales o forzosas en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las motivo.

Las retribuciones en tanto se desempeñan trabajos de categoría superior, serán las correspondientes al mismo.

Art.13.- Trabajos de Categoría inferior.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible.

El trabajador no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que en ello no implique menoscabo a su dignidad y perjudique su formación profesional.

Al trabajador no se le podrá imponer la realización de tra-

bajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

Las retribuciones en tanto se desempeñan trabajos de categorías serán las correspondientes a su categoría de origen. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, sus retribuciones se acondicionarán según la nueva categoría profesional.

CAPITULO III: PROMOCIONES Y ASCENSOS

Art. 14.- Principio general

1.- Todos los trabajadores cuando lleven más de un año de contrato y ostenten la categoría de peón pasarán a peón especialista y los técnicos que ostenten la categoría de técnicos de tercera, pasarán a técnicos de segunda.

2.- La empresa, junto a los representantes de los trabajadores, velará por la promoción de los trabajadores dentro de la empresa según sus aptitudes y dedicación demostradas durante años para lo cual cuando se produzca una baja o se cree un puesto de trabajo se publicara en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo dicha necesidad, para que quien lo estime oportuno pueda presentar la solicitud a ocupar dicho trabajo.

CAPITULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

Art.15.- Jornada

1.- Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una jornada laboral máxima de 1760 horas de trabajo efectivo para año 2007, la jornada laboral máxima será de 1752 horas de trabajo efectivo para los años 2008, 2009 y 2010.

2.- Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

Art.16.-Horario

La empresa realizara los horarios de trabajo de su personal, sin más limitaciones que las legales, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Art.17.-Horario de jornada normal.

1.- Se entiende por horario de jornada normal o partida aquél en el que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo.

2.- Se establece para el almuerzo un periodo de descanso de 30 minutos recuperable durante la jornada.

Art.18.-Horario de Jornada a turnos.

Los centros que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, podrán realizar éstos bien por semanas completas o por días, según pacten y decidan con los representantes legales de los trabajadores de al Empresa, ajustándose a la normativa vigente. Si el trabajo se realiza de forma continuada y por una duración superior a seis horas se establece un periodo de descanso de 30 minutos recuperables durante la jornada.

Art.19.- Límites de la jornada

1.- En ningún caso se puede realizar más de ocho horas diarias ordinarias, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores.

2.- Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar al menos doce horas.

3.- Cuando exista la necesidad de implantar jornadas especiales con o sin relevos, éstas no excederán de doce horas.

4.- Los trabajadores de mantenimiento de depuradoras de Diputación, durante la concesión administrativa según contrato de fecha 01-02-2001, que tengan que desplazarse el fin de semana desde el centro de trabajo de Castellón a otras depuradoras de la provincia, por interés y necesidad pública, descansarán dos fines de semana por cada uno de trabajo.

5.- Los trabajadores de mantenimiento en depuradoras de Diputación durante la concesión administrativa según contrato de fecha 21-02-2001, que no tengan su centro de trabajo en Castellón, tendrán derecho a descansar un fin de semana al mes previo aviso a la empresa.(Siempre y cuando quede sustituido el puesto).

Art.20.-Trabajos de duración superior a la jornada normal.

1.- Dado el carácter publico de los servicios prestados por la empresa y la necesidad continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada laboral de trabajo.

2.- Si los trabajos extras se prolongan hasta alcanzar el horario normal de la comida y/o la cena y la índole del trabajo, a juicio del responsable, no permitiera una interrupción de dos horas para que el trabajador pueda hacerlo en sus domicilio, la empresa asumirá el gasto de comida al personal con un límite máximo de 7.81 euros. Por día, comida y personal.

Art.21.- Horas Extraordinarias.

1.- Son horas extraordinarias las horas que excedan de la jornada normal fijada en el presente Convenio. Las horas extras se podrán compensar con descanso equivalente, previo acuerdo con el trabajador o la representación legal de los trabajadores. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior límite legal máximo establecido y sus realización será voluntaria. Se pagarán según estipulado en el anexo II del presente convenio.

2.- Sin perjuicios del carácter voluntario de las horas de los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la

Empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencias sean inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores no computará como extraordinario a los efectos del límite legal máximo, si bien serán pagadas como tales.

3.- Cuando se produzcan averías de emergencia, fuera de la continuación de la jornada laboral ordinaria, el trabajador o trabajadores requeridos para su reparación se les retribuirá su servicio como horas extraordinarias, abonándoseles la primera hora o fracción a razón de 22,39 € para el primer año del Convenio, siendo el resto de horas abonado en la cuantía que para cada categoría se señala en el anexo 2 de este convenio. Este importe se incrementará anualmente según convenio.

4.- Al trabajador no se le podrá exigir la reparación total de la avería sino únicamente el trabajo indispensable para atender la emergencia.

5.- Si por la naturaleza de su actividad, La Empresa obligase a trabajar en sábado, domingo o día festivo. Se pagará según en la paga salarial nº II.

6.- Se entenderá como horas nocturnas las horas trabajadas desde las 22 horas a las 06 horas.

Art.22.- Vacaciones

1.- La época de vacaciones será fijada de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en este sentido manifiesten los trabajadores.

Cuando coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que no puedan ausentarse simultáneamente, se pondrán de acuerdo entre ellos y si no lo consiguieran tendrán preferencia el de más categoría o antigüedad. Este derecho se ejercitará de forma rotativa, de forma que el que elija en primer lugar un año pasará a ocupar el último al año siguiente. En caso de igualdad en la categoría profesional regirá el orden de antigüedad en la Empresa.

2.- Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma ininterrumpida o en varios períodos, con límite mínimo de duración de una semana en cada uno de ellos, dejando a salvo la facultad negociadora de las partes para convenir la forma de su disfrute.

3.- Salvo casos excepcionales y expresamente autorizados las vacaciones se tomarán íntegramente en el año natural.

4.- El cuadrante de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tres primeros meses del año en los tabloneros de anuncios de cada centro de trabajo para conocimiento de los trabajadores.

5.- A partir del año 2007 el período anual de vacaciones para los trabajadores de la Empresa será de 23 días laborales. Dichas vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

CAPITULO V: RÉGIMEN ECONÓMICO

Art.23.- Sistema retributivo

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos (pagas extraordinarias, gratificaciones, antigüedad y pluses, etc)

Art.24.- Salario

El salario que se establezca en este convenio se entiende por prestación de servicio en jornada completa y en función del Grupo Profesional de pertenencia. Dichos son los reflejados en el Anexo.

El salario Base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Salario Base. El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la columna primera de la tabla del Anexo i cada una de las categorías.

Art.25.-Incremento Salarial.

1.- Se establece para el año 2007 un incremento del IPC real al 31 de Diciembre del año 2006 más 0.6 puntos sobre la masa salarial bruta.

2.- Para el segundo año de vigencia del convenio se incrementará la masa salarial bruta en el. Porcentaje del IPC real al 31 de Diciembre del año 2007 más 0.6 puntos.

3.- Para el tercer año de vigencia del convenio se incrementará la masa salarial bruta en el porcentaje del IPC real al 31 de Diciembre del año 2008 más 0.6 puntos.

4.- Para el cuarto año de vigencia del convenio se incrementará la masa salarial bruta en el porcentaje del IPC real al 31 de Diciembre del año 2009 más 0.6 puntos.

Art.26.- Plus de antigüedad.

Con efectos desde el 1 de Enero de 1998 queda suprimido el aumento por antigüedad devengada por el personal de la empresa hasta la fecha indicada. A partir de la fecha mencionada, ya no generarán derecho a dicho aumento periódico ni los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la empresa, ni los trabajadores que sean contratados posteriormente.

Los trabajadores mantendrán el derecho a percibir, o a seguir percibiendo, los importes correspondientes a la antigüedad

que hubieran generado hasta fecha 31-12-1997 y, en su caso, el quinquenio en curso de adquisición cuando llegue su vencimiento según la tabla de antigüedad que será actualizada según el artículo 25 del convenio.

Así mismo, la antigüedad consolidada por cada trabajador se incrementará de acuerdo con el ya citado artículo 25.

Art.27.- Gratificación Extraordinarias.

El importe de las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre será, para cada una de ellas, de 30 días de salario base más plus de antigüedad correspondiente. Estas pagas serán prorrateadas por semestres, considerándose que la de junio comprende desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre la percibirán en la proporción correspondiente.

Dichas pagas se harán efectivas, respectivamente, los días 30 de junio y 20 de Diciembre, o el anterior si estos fueran festivos. El personal que cese con anterioridad a estas fechas las percibirá en la proporción correspondiente y en el momento de abonarle la liquidación definitiva.

Para el año 2007 se establecen dos gratificaciones extraordinarias por un importe de 17 días cada una de ellas. Para el año 2008 estas serán de 18 días cada una de ellas. Para el año 2009 serán de 19 días cada una de ellas. Y para el año 2010 serán de 20 días cada una de ellas. Estas pagas se harán efectivas durante los meses de marzo y septiembre, prorrateado por semestres y constarán del salario base, complemento personal y antigüedad.

Art.28.- Plus de vinculación.

Consistirá en quinquenios del cinco por ciento de la remuneración base correspondiente al peón, y comenzarán a devengarse al cumplir los 20 años de servicio en la misma empresa.

Art.29.-Plus de Convenio.

Al salario base se adicionará en concepto de complemento, un plus de convenio en la cuantía que, para cada categoría, se fija en el Anexo I de este Convenio. Este plus de convenio será devengado por jornada laboral efectivamente trabajada y se tendrá en cuenta por las vacaciones de aquellos trabajadores que les corresponda.

Art.30.- Plus de servicio.

Todos los trabajadores que cumplan 10 años de servicio en la empresa percibirán una mensualidad íntegra de acuerdo con su categoría profesional y de igual manera cada 10 años.

Art.31.- Plus de escolaridad.

Consistirá en el pago de 130 euros para el año 2007, por trabajador y año, y se hará efectivo en el mes de Septiembre, incrementándose en años sucesivos según convenio.

Art.32.- Plus de nocturnidad.

Se entenderá como jornada nocturna la que se realiza desde las 22 horas a las 06 horas. La retribución de la misma se abonará con un recargo del 25% del salario base.

Art.33.- Plus de Turnicidad.

Se acuerda establecer el plus mencionado, de aplicación al personal afectado a trabajo continuo en régimen de turnos rotativos.

El importe del plus se establece en el 10 % del salario base de cada trabajador.

Art.34.- Plus de Guardia festiva y nocturnas.

Se entenderá por guardia el tiempo que el trabajador permanezca localizable para efectuar trabajos fuera de su horario habitual y del local de la empresa.

Por dicha guardia se percibirá un plus de 137,35 euros brutos mensuales para el 2007 incrementándose anualmente según convenio en años sucesivos, además de las horas extraordinarias que se trabajen.

Durante el segundo año de vigencia del presente convenio se revisará la organización y/o su compensación económica del sistema de guardia de cada servicio.

Art.35.- Plus de Distancia.

Se establece un complemento salarial por el importe de 27,15 euros mensuales para el año 2007, que se abonará a aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo pertenezca a la localidad donde tengan su residencia habitual y el centro de trabajo diste a mas de 2 km del limite de la localidad.

Art.36.- Pago de agua potable.

La empresa pagará a todos sus trabajadores con una antigüedad mínima de tres años, la factura total del consumo de agua sin el importe correspondiente al Canon de Saneamiento de su vivienda habitual. Siempre y cuando dicha vivienda este en una localidad donde la empresa sea la responsable del suministro del agua potable.

Art.37.- Participación de beneficios.

La empresa pagará el 3% del salario base bruto anual de un peón prorrateado en doce mensualidades.

CAPITULO VI: SEGURIDAD E HIGIENE

Art.38.- Norma General

En Materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral se estará a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas legales vigentes, y se adoptarán las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

Art.39.- Ropa de trabajo.

1.- La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo

adecuada, de verano y de invierno.

2.- El uso de la ropa de trabajo y su seguridad será obligado.
3.- La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, a través de la Comisión correspondiente, determinarán la ropa de trabajo más apropiada para las faenas, debidamente homologada. La Empresa dotará al personal del vestuario siguiente:

Meses de verano:

- 2 pantalones de verano
- 2 polos
- 2 gorras

Meses de invierno:

- 2 pantalones de invierno
- 1 chaleco de invierno
- 1 jersey de lana cuello alto con cremallera
- 2 polos manga larga
- 1 mono
- 1 par de botas seguridad
- 1 par de botas de agua de seguridad
- 1 anorak*
- 1 chubasquero*

(* Estas prendas tendrán una duración bianual. En caso de rotura por el uso habitual y correcto la empresa repondrá la prenda.)

4.- Las fechas de entrega será como máximo el 1 de Octubre para las de invierno y el 1 de Junio para las de verano.

5.- La empresa se responsabilizará del lavado de la ropa de trabajo y equipos de protección, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin.

6.- En caso de baja en la empresa el importe del material que se haya entregado durante los tres meses anteriores, se descontará del finiquito del trabajador.

7.- En los puestos de trabajo donde exista riesgo de contacto con agentes biológicos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 664/1997.

Art.40.- Herramientas de trabajo.

1.- La empresa dotará al trabajador del equipo, herramientas y utensilios para la correcta y segura ejecución de su trabajo, así como el equipo necesario para la prevención de accidentes.

2.- Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las herramientas y equipo que le haya sido asignado, o haya solicitado ocasionalmente.

Art.41.- Seguro colectivo de accidente.

1.- Durante la vigencia del Convenio, la Empresa mantendrá concertado, y a su coste, un seguro colectivo de accidente. Este será igual al convenio nacional de Aguas.

2.- El seguro se vincula a la permanencia del asegurado a la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que el trabajador conserve derecho alguno a percibir el capital en su día garantizado.

CAPÍTULO VII: DIETAS Y DESPLAZAMIENTO

Art.42.- Dietas y desplazamientos

1.- Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella que radica su centro de trabajo, cobrarán integros los gastos de las dietas previa justificación.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establece una cantidad por kilómetro, cuya cantidad será de 0,23 euros por kilómetro.

2.- El valor de los billetes de transporte público se abonará aparte.

CAPÍTULO VIII: LICENCIAS Y EXCEDENDIAS

Art.43.- Licencias.

Se disfrutarán de conformidad con lo previsto en los apartados tres, cuatro y cinco del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Todos los trabajadores al servicio de la Empresa tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones que se establece a continuación:

- 15 días por matrimonio.
- 5 días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos
- 2 días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.
- 3 días en caso de alumbramiento de esposa, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando este tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive.
- 2 días en caso de muerte de padres, hermanos, abuelos, padres políticos, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando este tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive.
- 1 día en caso de muerte de familiares políticos o consanguíneos.

- 1 día para el examen del permiso de conducir.

- 1 día por traslado de domicilio actual.

Art.44.- Permiso retribuido

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán disfrutar de un permiso retribuido de un día por asuntos propios con la única limitación de preavisar su disfrute con antelación suficiente y no ser utilizado simultáneamente por más de tres trabajadores de una misma categoría.

La duración de este permiso no será inferior a dos horas, ni

podrá acumularse este día a periodos vacacionales.

CAPÍTULO IX: ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Art.45.- Asistencia médica.

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse con el correspondiente volante o justificante.

Art.46.- Reconocimiento Médico

La Empresa realizará un reconocimiento médico anual a través de la entidad que estime adecuada, el cual será obligatorio para todos los trabajadores.

Los resultados de estos reconocimientos individuales serán facilitados a los trabajadores.

Art.47.- Absentismo.

Las partes firmantes de presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como una correcta organización asistencial médica, dada sus negativa incidencia en la productividad.

CAPÍTULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.48.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave

Art.49.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta tres veces en un mes sin causa justificada, con retrasos inferiores a treinta minutos.

2.- No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, siempre que éste no sea superior a treinta minutos.

4.- Falta de aseo y limpieza personal.

5.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

7.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

8.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Art.50.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.

2.- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia del trabajador que pueden afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos casos se considera falta muy grave.

3.- La ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en la horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedades o accidentes.

6.- Simular la presencia de otro trabajador fichando contestando o firmando por él.

7.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.- La imprudencia de acto de trabajo si implicase riesgo de accidente para el trabajador o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.

10.- La embriaguez o la toxicomanía siempre que no fuese de forma habitual.

11.- Abuso de autoridad por parte de jefes.

Art.51.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

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

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

4.- La continuidad y habitual falta de aseo o limpieza que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o clientes.

5.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada a elementos extraños de la misma.

6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, subordinados, compañeros o familiares de ellos.

7.- Acoso sexual

8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9.- Abandonar el trabajo o puesto de responsabilidad.

10.- Originar riñas o alborotos con los compañeros o clientes.

11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

12.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

13.- Embriaguez o toxicómana de forma habitual.

Art.52.- Régimen de sanciones.

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

Las sanciones de las faltas leves requerirán comunicación escrita al trabajador y las graves y muy graves, la Empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador en un plazo de preaviso de dos días hábiles para que se produzca efectos, entregando una copia de la misma al Representante de sus centro de trabajo, El trabajador dispondrá de un permiso retribuido en las muy graves, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que es su defensa estime oportuno. Si la empresa modificará por escrito su decisión, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

Art.53.- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión el contrato de trabajo.

Art.54.- Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha que la Empresa tuviera conocimiento de sus comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XI: FORMACIÓN PROFESIONAL

Art.55.- Formación

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad, la preparación profesional, el reciclaje profesional son garantías de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto asumen de pleno el derecho de acogerse al Plan Nacional de Formación Continua para favorecerse ambas partes sociales.

Art.56.- Comisión paritaria de Formación.

Esta Comisión estará formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

La comisión tendrá competencia para:

- Programar cursos.
- Establecer criterios y preferencias para asistir a los cursos.
- Recoger sugerencias.
- Evaluar las necesidades de formación de los diferentes departamentos y secciones de la Empresa.
- Hacer el seguimiento de las acciones formativas que en general se desarrollen en la Empresa.

CAPITULO XII: DERECHOS SINDICALES

Art. 57.- Derechos Sindicales.

1.- La empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a agruparse y afiliarse a cualquier organización sindical.

2.- La empresa, a través de la Ley de Libertad Sindical, y las que en el futuro se vayan normalizando, reconoce la figura de los delegados personal y la Secciones Sindicales.

3.- Ambas partes, Empresa y sindicato, se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores y mantener, así, un clima de confianza laboral.

4.- A la firma del presente convenio los representantes de los trabajadores podrán disponer cada uno de ellos de las horas establecidas legalmente para realización de sus funciones de representación.

5.- Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular en una bolsa única de las horas sindicales para que su uso sea el más beneficioso para el conjunto de la Empresa. esta acumulación se hará semestralmente, se llevará un control de la misma y se notificará a la Empresa en forma y tiempo.

CAPITULO XIII: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Art.58.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las mejoras contenidas en el Convenio se establecen con el carácter de mínimos lo que la Empresa procurará establecer cuantas mejoras estimulen a sus trabajadores a obtener un mayor rendimiento y sentir una mayor vinculación con la misma, respetándose las situaciones o condiciones más beneficiosas que individualmente, mejoren las que se consignan en este Convenio.

CAPITULO XIV: COMISIÓN DE CATEGORIAS

Art.59.- Definición.

Esta comisión se encargará fundamentalmente del estudio, definición y cumplimiento de los temas relacionados con las categorías. Así como el perfeccionamiento que pudiera implicar discrepancias sobre estas.

Art.60.- Composición y competencias

La comisión de categorías será paritaria, tendrá poder decisorio y estará formada por 3 miembros representantes del comité de los trabajadores y 3 miembros representantes de la empresa.

CAPITULO XV: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art.61.- Composición.

Comisión mixta. Se crea la comisión mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación vigilancia de sus cumplimientos.

Sus funciones específicas son las siguientes.

- Interpretación del Convenio
- Arbitraje de problemas originados en su aplicación
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones de las partes.
- Cuanto otras actividades tienen a la mayor eficacia y práctica del convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, derivando consulta en caso de duda a la Autoridad Laboral competente.

Para entender de asuntos especializados, tales como clasificación. Adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., podrán actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Son miembros integrantes de esta Comisión:

VOCALES EMPRESARIALES:

D. JUAN ANTONIO LLOPIS NICOLAU

D. JOSE CLARAMONTE SANTARRUFINA

ASESOR EMPRESA:

D. VICENTE GRANGEL BONET

VOCALES DE REPRESENTACION SOCIAL:

D. ELOY SOSPEDRA AGRAMUNT

D. CARLOS FERRER TORREGROSA

Dña. AMPARO CANÓS CABEDO

D. RAÚL SOS ESCUDERO

D. EVARISTO GIMENO ROJAS

D. MIGUEL ANGEL CLAUSELL RAMOS

D. GONZALO MORCILLO MAÑAS

D. JORGE ZAFRA ALARCON

D. FLORENCIO ADEVA POLO

ASESOR DE REPRESENTACIÓN SOCIAL (FIA-UGT):

D. PACO SACACIA BERNAT

La Empresa y sus trabajadores darán conocimientos a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que ésta emita el dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Cualquier discrepancia o conflicto con la aplicación de la Clasificación Profesional, deberá someterse en primera instancia a la comisión paritaria para que emita un informe, antes de acudir a la vía jurisdiccional.

Art.62.- Adhesión al TAL.

Las partes firmantes, en la resolución de conflictos de trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) de la Comunidad Valenciana.

CAPITULO XV: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art.63.- Reconocimiento.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Empresa FACSA-EDAR de la Provincia de Castellón, el Comité de Empresa de FIA-UGT, representando a todos los trabajadores de la Empresa. Todos ellos, y entre sí se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

Art.64.- Difusión del Convenio.

Cuando el presente Convenio sea aprobado por la Autoridad Laboral, la empresa lo editará y repartirá un ejemplar a cada trabajador de la Empresa.

Art.65.- Compensación de las mejoras actuales.

Las retribuciones contenidas en el presente Convenio serán compensadas, en cómputo anual, por las mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, vinieron en la actualidad satisfaciendo la Empresa.

Art.66.- Atrasos.

Los atrasos producidos se liquidarán antes de los treinta días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art.67.- Derogación.

Queda derogado el Convenio suscrito con anterioridad a éste y sin vigencia todas las estipulaciones que contenía.

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en este Convenio, tomadas globalmente, mejoran las disposiciones legales y reglamentarias que son de aplicación en la Empresa.

Art.68.- Vinculación a la totalidad.

Si la Autoridad laboral entiende que el presente Convenio Colectivo, o alguna de las cláusulas, conculca la legalidad vigente, u ordenase la rectificación total o parcial del Convenio, quedará sin eficacia la totalidad y la Comisión Negociadora se reunirá para examinar su contenido y rectificar lo que no está conforme a la legalidad.

Sometiendo a la legislación general. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales de carácter legal.

Art.69.- Referente.

Los firmantes del presente Convenio de Trabajo de FACSA-Edar deciden, para todo lo no contemplado en él, acogerse al convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, publicado BOE nº 67 del 19 de Marzo de 2003.

TABLAS FACSA RESIDUALES 2007 ANEXO I

PL CONVENIO	SBASE	
GRUPO PRIMERO:TECNICOS	2007	2007
	3,30%	3,30%
Titulado con Jefatura	49,25€	14,61€
Titulado con jefatura de Servicio	39,93€	11,11€
Técnicos de Primera	36,09€	10,15€
Técnicos de Segunda	31,82€	8,71€
Técnicos de Tercera	27,54 €	8,07 €
Analista	34,08€	9,00€
Auxiliar Analista	28,02€	7,10€
Ayudante de Laboratorio	25,41 €	6,54 €
Grupo Segundo: ADMINISTRATIVOS		
Jefes de Grupo	53,02 €	0,41 €
Jefes de Sección	42,60 €	0,78 €
jefes de Delegación y Subjefes o negociado	38,07 €	0,97 €
Oficiales Primeros	33,71 €	9,37 €
Oficiales Segundos	31,06€	8,85€
Auxiliar Administrativo	27,28 €	7,85 €
Encargados de almacen	29,13€	9,14€
Grupo Tercero: PERSONAL OBRERO		
Capataces de oficio	34,08 €	9,00 €
Oficial Primero	31,44€	8,47€
Oficial Segundo, conductores de maquinas	29,90 €	8,42 €
Oficial Tercero, Auxiliar de maquinista, Vigilantes	27,27 €	7,85 €

Peón Especialista	25,75 €	7,72 €
Peón	24,28€	7,66€
Grupo Cuarto: PERSONAL AUXILIAR PARA TRABAJOS EN COLABORACIÓN		
Peón	20,16€	
Auxiliar de organización	20,16€	
	2007	
IPC REAL+0,5	3,30%	
Precio hora salida:	22,38 €	
Ayuda Escolar:	130,00 €	
Plus Distancia:	27,15€	
GUARDIA	137,35€	

TABLAS FACSA RESIDUALES 2007. ANEXO II

GRUPO PRIMERO :TECNICOS	NORMAL	FESTIVA	NOCTURNA
	2007	2007	2007
	3,30%	3,30%	3,30%
Encargado	13,78€	14,96€	17,22€
Analista	12,83€	13,91€	16,03€
Auxiliar Analista	10,47€	11,38€	13,08€
Ayudante Laboratorio	9,48€	10,33€	11,85€
Grupo Segundo: ADMINISTRATIVOS			
Jefe de Grupo	12,83€	13,91 €	16,03€
Jefes de Sección	11,88€	12,92€	14,85€
Auxiliar Administrativo	10,47€	11,38€	13,08€
Grupo Tercero: PERSONAL OBRERO			
Capataces de Oficio	12,83€	13,91 €	16,03 €
Oficial de Primera	11,88€	12,92€	14,85€
Oficial de Segunda, Conductores de maquinas	11,34€	12,39€	14,17€
Oficial de Tercera, auxiliar de maquinista, Vigilantes de instalaciones.	10,47€	11,38€	13,08€
Peón Especialista	9,91 €	10,76€	12,39€
Peón	9,48€	10,33€	11,85€

C-320