

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

13896 Resolución de 10-08-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT, S.L. Expte.200944110017.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT, S.L. (Código de Convenio número 3003172) de ámbito empresa, suscrito con fecha 24-04-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia, 10 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio colectivo de la empresa Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT, S.L.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Ámbito territorial

Artículo 3.- Ámbito personal

Artículo 4.- Garantías "ad personam"

Artículo 5.- Duración y Vigencia

Artículo 6.- Denuncia

Artículo 7.- Comisión paritaria

Artículo 8.- Jornada laboral

Artículo 9.- Vacaciones

Artículo 10.- Horas extraordinarias

Artículo 11.- Permisos retribuidos

Artículo 12.- Reducción de la jornada con reducción proporcional del salario

Artículo 13.- Ausencias

Artículo 14.- Excedencias

Artículo 15.- Derecho a reserva del puesto de trabajo

Artículo 16.- Garantías sindicales

Artículo 17.- Organización en el trabajo

Artículo 18.- Movilidad geográfica

Artículo 19.- Movilidad funcional

Artículo 20.- Trabajos de superior o inferior categoría

Artículo 21.- Contratos temporales por terminación de obra⁸

Artículo 22.- Contratos eventuales

Artículo 23.- Contratos en Prácticas

Artículo 24.- Cese Voluntario

Artículo 25.- Periodo de prueba

Artículo 26.- Formación profesional

Artículo 27.- Provisión de vacantes y ascensos

Artículo 28.- Prestaciones complementarias de previsión social

Artículo 29.- Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación⁰

Artículo 30.- Definición de las retribuciones

Artículo 31.- Pago de salarios

Artículo 32.- Tablas salariales

Artículo 33.- Incremento salarial

Artículo 34.- Salario Base

Artículo 35.- Plus de Productividad

Artículo 36.- Pagas Extraordinarias

Artículo 37.- Faltas

Artículo 38.- Prescripción de las faltas

Artículo 39.- Sanciones

Artículo 40.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral³

Artículo 41.- Clasificación personal

Artículo 42.- Definición de las categorías profesionales

Artículo 43.- Derecho supletorio

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT, SL dedicada al diseño, fabricación, comercialización e instalación de equipos para el tratamiento de aguas y asesoramiento técnico.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT, SL tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3.- Ámbito personal

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT, SL, tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1.328/ 1985 de 1 de agosto.

Artículo 4.- Garantías "ad personam"

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente "ad personam".

Artículo 5.- Duración y Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial» que corresponda, y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 01 de Enero de 2.009.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre de 2011, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 6.- Denuncia

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.- Comisión paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de Actas.

Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Artículo 8.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a viernes y extraordinariamente se podrá habilitar el sábado por necesidades de la empresa, previa aceptación por los trabajadores de la realización de los trabajos ese día.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la Empresa.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena, y el día de Nochevieja.

Artículo 9.- Vacaciones

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordarán entre la Dirección y los trabajadores antes del día 15 de Febrero de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, la carga de trabajo existente, la coincidencia de las vacaciones con los periodos vacacionales habituales a nivel nacional y regional, la disponibilidad de personal suficiente, y la rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 10.- Horas extraordinarias

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 11.- Permisos retribuidos

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

Por matrimonio: quince días naturales

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

Por fallecimiento de tíos y sobrinos: dos días naturales.

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal o parientes hasta segundo primer grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

Por nacimiento de hijos: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justifique con la papeleta del examen.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El inicio del permiso se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Artículo 12.- Reducción de la jornada con reducción proporcional del salario

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; libro de familia o certificado de minusvalía y declaración anual de la renta del discapacitado.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad

retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario ante, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; certificado del facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con 15 días de antelación.

Artículo 13.- Ausencias

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médica y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior, se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 14.- Excedencias

Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambos trabajadores de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en su puesto de trabajo durante el primer año, a partir del cual la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 15.- Derecho a reserva del puesto de trabajo

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias o experiencias personales, o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de adopción internacional el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá exclusivamente a uno de los progenitores.

Artículo 16.- Garantías sindicales

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa, que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores del recibo salarial la cuota sindical, previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 17.- Organización en el trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y a las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc, de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 18.- Movilidad geográfica

Siempre que por razones de producción y que así sea requerido por la empresa, cuando un trabajador sea desplazado geográficamente a un centro de trabajo situado en Comunidad Autónoma distinta a la de su centro de trabajo

habitual, la empresa abonará al trabajador, durante un periodo máximo de seis meses, los gastos derivados de manutención y estancia, que serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos de Impuesto de la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 19.- Movilidad funcional

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 20.- Trabajos de superior o inferior categoría

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.- Contratos temporales por terminación de obra

En los contratos temporales por terminación de obra, el trabajador puede ser trasladado a cualquier otro centro de trabajo que tuviera o pudiera tener la empresa dentro de la misma provincia, si las necesidades empresariales así lo requiriesen siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) que cada una de las obras a ejecutar tengan autonomía y sustantividad propias; b) que las tareas a realizar por el trabajador contratado para obra o servicio tenga un carácter ocasional; c) que las obras se ejecuten de manera simultánea; d) que el contrato identifique claramente cada una de las obras que constituyen su objeto.

Artículo 22.- Contratos eventuales

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 23.- Contratos en Prácticas

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primer y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

Artículo 24.- Cese Voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas.

Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 25.- Periodo de prueba

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afecta por el presente convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de seis meses, y de dos para el resto de trabajadores.

Para los trabajadores que tengan suscrito con la empresa contrato en Prácticas el periodo de prueba será de cuatro meses para los titulados de grado superior y de dos meses para los titulados de grado medio.

Artículo 26.- Formación profesional

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matriculación desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Solicitud por escrito del trabajador.

Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 27.- Provisión de vacantes y ascensos

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional, siempre que lo soliciten a la empresa, y se cumplan la siguiente circunstancia:

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se les someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

Artículo 28.- Prestaciones complementarias de previsión social

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta hospitalaria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, conforme el artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social.

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y a favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 12.000 €

Por declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.000.- €

Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 9.000.- €

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario o retribución real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 29.- Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de

Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Por acuerdo expreso y formalizado por escrito entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los 65 años), se podrá pactar retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

Artículo 30.- Definición de las retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 31.- Pago de salarios

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y trabajador.

Artículo 32.- Tablas salariales

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su Anexo I (Tabla Salarial).

Artículo 33.- Incremento salarial

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 34.- Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada uno de los Grupos y Categorías.

Artículo 35.- Plus de Productividad

A iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 36.- Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 37.- Faltas

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas Leves:

La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Faltas Graves:

La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre

que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Fumar dentro del centro de trabajo.

3.- Faltas Muy Graves:

La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

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

Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

La embriaguez o toxicomanía habitual.

Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

La simulación de enfermedad.

Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de los trabajadores.

Fumar dentro del centro de trabajo y en lugares en donde pueda resultar especialmente peligroso.

Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la empresa.

El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.

Cualquier atentado contra la libertad sexual y/o religiosa de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 38.- Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días hábiles, a partir del momento en que

por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.- Sanciones

A) Por falta leves:

- 1.- Amonestación por escrito.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

B) Por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

C) Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- 2.- Despido

Artículo 40.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 41.- Clasificación personal

La clasificación del personal afectado por esta Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas su plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 42.- Definición de las categorías profesionales

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes. Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Dirección

Gerente: Desarrolla, consensúa e implanta una estrategia corporativa que asegure la existencia rentable de Ecohidro Agua y Medio Ambiente EBT SL a largo plazo.

Selecciona, dirige, integra y motiva al personal de la empresa para que, en base a la estrategia planteada, logre o supere el objetivo de rentabilidad presupuestada y optimice el valor creado para la compañía, reportando resultados a los Socios Accionistas.

Departamento de ingeniería

Director del Departamento de Ingeniería: Dirige, integra y motiva al personal del Departamento de Ingeniería para que, en base a la estrategia planteada, logre o supere los objetivos planteados para el Departamento y optimice el valor creado para la compañía, reportando resultados a la Dirección. Por tanto, factores

de experiencia, grado de responsabilidad y aptitud serán determinantes para su inclusión en este grupo profesional.

Responsable de Área: Dirige y coordina las actividades del área asignada; colaborando directamente con la Dirección en el establecimiento de objetivos que afecten al buen funcionamiento de la empresa, ejercerá su trabajo dependiendo directamente del Director del Departamento (si existiera) y precisará para ello de alto grado de especialidad y experiencia.

Técnico A: Trabaja coordinadamente con el Responsable de Área (si existiera), de quién dependerá directamente, desempeñando las funciones definidas por éste dentro del Área de la que forme parte.

Técnico B: Trabaja coordinadamente con el Responsable de Área, (si existiera) de quién dependerá directamente, desempeñando las funciones definidas por éste dentro del Área de la que forme parte.

Técnico C: Trabaja coordinadamente con el Responsable de Área (si existiera), de quién dependerá directamente, desempeñando las funciones definidas por éste dentro del Área de la que forme parte.

Departamento de administración

Jefe de Administración: Dirige, integra y motiva al personal del Departamento de Administración para que, en base a la estrategia planteada, logre o supere los objetivos planteados para el Departamento y optimice el valor creado para la compañía, reportando resultados a la Dirección. Por tanto, factores de experiencia, grado de responsabilidad y aptitud serán determinantes para su inclusión en este grupo profesional.

Técnico administrativo: Dependiendo directamente del Jefe de Administración (si existiera), realiza labores que requieren de amplios conocimientos de la técnica administrativa y de gestión, si bien serán factores de iniciativa, conocimientos y complejidad los que debidamente considerados determinarán la inclusión final del trabajador en esta categoría profesional o en la que se describe a continuación.

Administrativo: Dependiendo directamente del Jefe de Administración, realiza las funciones que requieren de conocimientos generales de la técnica administrativa.

Servicios

Instalador Especialista: Asumirá la responsabilidad de uno o más servicios propios del área de Servicios con total autonomía. Por tanto, factores de experiencia, grado de responsabilidad y aptitud serán determinantes para su inclusión en este grupo profesional.

Instalador de 1.º: Dependiendo directamente del Instalador Especialista (si existiera), realiza labores que requieren de amplios conocimientos del producto, instalación y puesta a punto.

Serán factores de iniciativa, autonomía, conocimientos y complejidad los que debidamente considerados determinarán la inclusión final del trabajador en esta categoría profesional o en la que se describe a continuación.

Instalador de 2.º: Dependiendo directamente del Oficial de 1.º (si existiera), realiza labores que requieren de amplios conocimientos del producto, instalación y puesta a punto, pero sin total autonomía o a falta de una carrera profesional que le consolide en experiencia

Instalador de 3.º: Dependiendo directamente del Instalador 2.º (si existiera), realiza labores que requieren de amplios conocimientos del producto, instalación y puesta a punto, aunque todavía no realiza esos trabajos sin seguimiento y precisa de una experiencia que validará el cliente

Auxiliar Instalador: Dependiendo directamente del Oficial de 3.º o superiores (si existiera), realiza labores que requieren de conocimientos básicos del producto, instalación y puesta a punto, pero sin total autonomía y a falta de una carrera profesional

Artículo 43.- Derecho supletorio

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Anexo I. Tabla salarial

Ecohidro Agua y Medio Ambiente, SL	AÑO 2009	
	Salario base	P. extra
Dirección		
Gerente	1.584,88	264,14
Departamento de ingeniería		
Director Dpto. de Ingeniería	1.228,80	204,80
Responsable de Área	1.126,40	187,73
Técnico A	811,20	135,20
Técnico B	729,40	121,56
Técnico C	634,41	105,73
Dpto. de administración		
Jefe de Administración	716,80	119,47
Técnico administrativo	665,60	110,93
Administrativo	614,40	102,40
Área servicios		
Instalador Especializado	921,60	153,60
Instalador 1.º	819,20	136,53
Instalador 2.º	716,80	119,46
Instalador 3.º	665,60	110,93
Auxiliar Instalación	614,40	102,40