



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN TARIFA (CÁDIZ).**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión y explotación de parte del Ciclo integral del agua en Tarifa, esto es:

a) Abastecimiento, que se desarrolla en las siguientes áreas:

1. Producción.

- Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

- Aducción que consisten en la conducción y transporte del agua hasta las estaciones de tratamiento y depósitos de regulación.

- Tratamiento mediante el cual el agua es sometida a procesos físico químicos y cloración.

2. Distribución.

Distribuir el agua potable a los distintos centros de consumo.

b) Depuración de aguas residuales, que se desarrolla en las siguientes áreas:

1. Mantenimiento, conservación y explotación de la Estación Depuradora de Agua Residual.

2. Mantenimiento, conservación y explotación del colector perimetral de aguas residuales.

c) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones, Lecturas de contadores, Facturación y Cobros. Administración General y contabilidad.

d) Obras donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y Obras en General del Servicio de Aguas.

Por tanto será el único Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el presente ámbito funcional.



## **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de los centros de trabajo de la empresa comprendida en el artículo anterior, sea cual sea su modalidad de contratación.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición 5ª de la citada Ley.

## **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El ámbito territorial del Convenio será el de los centros de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. en Tarifa (Cádiz).

## **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, independientemente de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Tendrá una vigencia de Tres años desde el 1 de enero de 2.006 hasta el 31 de diciembre del año 2.008.

El incremento salarial previsto para el año 2.006 tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero, abonándose los atrasos dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

## **Artículo 5. Denuncia.**

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado tácitamente por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el contenido del presente convenio se considerará prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

## **Artículo 6. Validez.**

Una vez las partes negociadoras firmen el presente Convenio Colectivo de Trabajo y eleven Acta de Acuerdo, se procederá a efectuar el conjunto de trámites administrativos al objeto de proceder a su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, todo ello en la Delegación Provincial de Empleo en Cádiz, en el plazo de quince días.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito. Desde la presentación de dicho texto en el Registro, en un plazo



máximo de diez días, la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Todo ello se realizará conforme a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algún artículo parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo Inalterable el resto del contenido del Convenio.

### **Artículo 8. Condiciones mínimas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas.

### **Artículo 9. Norma de aplicación.**

Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores señalados en el capítulo de ámbitos, y deroga expresa e indefinidamente en su totalidad y dejándolos sin efectos a todos y a cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor.

## **Capítulo II. Comisión mixta paritaria.**

### **Artículo 10. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.**

La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo quedará constituida por los dos miembros de la comisión negociadora, uno de la empresa y otro de los trabajadores.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, siendo sus funciones:

1ª) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

2ª) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.





3ª) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

La Comisión se reunirá a petición razonada por escrito de una de las partes, con un plazo de preaviso de la convocatoria de diez días. De la sesión de la Comisión se levantará acta, y, en caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio se resolverán por la jurisdicción competente.

### **Capítulo III. Organización y rendimiento.**

#### **Artículo 11. Organización.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la representación de los trabajadores, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

#### **Artículo 12. Rendimiento. Definición.**

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

#### **Artículo 13. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.**

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

### **Capítulo IV. Clasificación profesional. Definición.**

#### **Artículo 14. Clasificación profesional. Grupos**

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos:

Grupo Profesional Tercero.

Grupo Profesional Segundo.

Grupo Profesional Primero.

#### **Artículo 15. Categorías.**



Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas, si no lo requiriesen así las características específicas de la organización y volumen de la empresa o entidad.

Los grupos señalados en el artículo anterior se subdividen en las categorías siguientes:

### **GRUPO TERCERO.**

Capataces.

Analista laboratorio.

### **GRUPO SEGUNDO.**

#### **Subgrupo primero: Administrativos.**

Oficiales de primera administrativo.

Oficiales de segunda administrativo.

Auxiliares administrativos.

#### **Subgrupo segundo: Auxiliares de oficina.**

Lectores-cobrador.

Auxiliares Técnicos y de laboratorio.

Almaceneros.

Telefonistas.

#### **Subgrupo tercero: Mantenimiento y Explotación.**

Capataces.

Subcapataces.

Oficiales de primera.

Oficiales de segunda.

Oficiales de tercera o Ayudantes.

### **GRUPO PRIMERO**



Peones especialistas.

Peones.

### **Artículo 16. Definiciones del personal.**

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

#### **GRUPO TERCERO.**

**Capataces.** Son aquellos que, con conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, y bajo supervisión, se responsabilizan de la perfecta ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de seguridad general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo. Efectúan las inspecciones de los trabajos, controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos.

Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

**Analistas de laboratorio.** Son los que habiendo adquirido los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, etc., y, además de ejercer funciones administrativa elementales, propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

#### **GRUPO SEGUNDO.**

Será clasificado dentro de este Grupo el personal que presta sus servicios en las Empresas y a quien para el desarrollo de su función, se le exigen determinados conocimientos de carácter técnico, acreditados mediante la titulación correspondiente o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.

##### **Subgrupo primero: Administrativos.**

Serán clasificados dentro de este Subgrupo el personal al que, para el desarrollo de su función, se le exigen conocimientos de carácter administrativo, equiparables a la adecuada titulación según categorías o, en su caso, por haberlos adquirido en su trayectoria profesional.



**Oficiales de primera administrativos.** Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran, incluso cobros, para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

**Oficiales de segunda administrativos.** Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan, supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluidas funciones de lectura de contadores y cobros de facturas, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

**Auxiliares administrativos.** Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuario. Estos empleados podrán realizar funciones de lectura de contadores y cobros de facturas.

#### **Subgrupo segundo: Auxiliares de Oficina.**

Será clasificado dentro de este subgrupo el personal al que, para el desarrollo de su función, se le exigen conocimientos específicos, debiendo desarrollar, en su caso, funciones de otra índole relacionadas con el contenido de su función principal.

**Lectores-cobradores.** Son los encargados de realizar la labor de lectura del consumo registrado en los contadores, cobros, repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, y la entrega de correspondencia y notificaciones.

**Auxiliares Técnicos y de Laboratorio.** Son los que ayudan en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores y colaboran con los analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como la limpieza y orden del material, esterilización del mismo mantenimiento básico del laboratorio, etc.

#### **Subgrupo tercero: Mantenimiento y Explotación.**

**Subcapataces.** Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de participación personal en los mismos, cuidando, asimismo, de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del capataz, le sustituyen con plena eficacia.



**Oficiales de primera.** Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del Servicio. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

**Oficiales de segunda.** Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres y en las instalaciones y redes del Servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

Deberán tener la Iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que, en cada momento, se puedan producir, según la trascendencia de las mismas.

**Oficiales de tercera o Ayudantes.** Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del Servicio, acordes con la referida función.

#### **GRUPO PRIMERO.**

**Peones especialistas.** Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan y ayudan a los oficiales.

**Peones.** Son los trabajadores que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la Empresa trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución.

#### **Artículo 17. Régimen especial para pequeños centros de trabajo.**

En los centros de trabajo que dispongan de menos de 25 trabajadores, y que por lo tanto, requieren de mayor grado de flexibilidad y polivalencia de funciones que los grandes centros de las empresas, donde es posible una mayor especialización, además de las funciones principales que determinan las categorías anteriormente descritas, a los trabajadores les podrán ser encomendadas funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una óptima productividad y calidad de servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

#### **Capítulo V. Jornada de trabajo, licencias y vacaciones.**





## **Artículo 18. Jornada, horario y festivos.**

La jornada de trabajo para todo el personal será de 1.643 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley, y se prestará en horario partido o continuo según las necesidades del servicio, a excepción del personal que la Empresa designe que podrá ser turnos, rotativos o no.

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados de la Empresa. Se considerarán como festivos los días 24 y 31 de Diciembre y el 1 de Junio (festividad de la patrona).

Con el fin de reducir al máximo las horas extraordinarias, fomentar la creación de empleo y atender las necesidades organizativas y productivas del centro de trabajo, la Empresa podrá flexibilizar y anualizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, debido a reparación de averías, trabajos urgentes, cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo y periodos punta de trabajo, etc., computándose la jornada en exceso que se produzca con cargo a la jornada anual de trabajo, o bien, compensando con descanso equivalente en los tres meses siguientes.

También podrá la Empresa establecer una jornada de trabajo inferior y, mantener, un saldo a favor de la misma de las horas de diferencia entre la nueva establecida y las previstas en este artículo, con el fin de que sean compensadas con la realización de otras horas, del tipo que sean, o utilizadas para las labores del servicio.

## **Artículo 19. Horario flexible a turnos.**

La dirección de la empresa podrá fijar el horario de trabajo, previa notificación al representante de los trabajadores, por turnos rígidos o flexibles, acomodados al número de horas legalmente establecidas para la actividad, por días o por cómputos de tiempo de mayor duración.

## **Artículo 20. Prolongación de jornada.**

Las Empresas deberán organizar el régimen de trabajo, de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se



establecen en el presente Convenio.

### **Artículo 21. Vacaciones.**

Todo el personal disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones, pudiendo disfrutarlas en uno o varios periodos.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1. El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.
2. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose éstas por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
3. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.

### **Artículo 22. Licencias y permisos.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de licencia y posteriormente justificándola, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- **4 días naturales.** Fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos. En este supuesto, el afectado podrá solicitar a través del Delegado de Personal o Comité de Empresa, ampliar dichos días a cuenta de la vacaciones.
- 2.- **2 días naturales.** Fallecimiento de abuelos o nietos.
- 3.- **2 días naturales.** Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos hasta 2º grado, así como para el tercer grado de consanguinidad.

En los supuestos 2 y 3 se aumentará el período de licencia hasta 2 días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia de Cádiz.

4.- **Tiempo necesario.** En el supuesto que el familiar sea de 3º, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

5.- **Consulta médica.** A los trabajadores acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de Incapacidad Temporal.



El trabajador que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.

6.- **3 días naturales.** Enfermedad grave, hospitalización o Intervención quirúrgica del cónyuge e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

7.- **2 días naturales.** Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de padres o hermanos, tanto carnales como políticos, prorrogables previa justificación médica.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de tres días.

8.- **1 día natural.** Matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

9.- **1 día natural.** Primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

10.- **20 días naturales.** En caso de matrimonio.

11.- **4 días laborables.** Alumbramiento de esposa, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto de ella como del hijo.

12.- **2 días naturales.** Por traslado de domicilio habitual.

13.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido en enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes oficiales en el centro correspondiente, debiendo avisar con una antelación mínima de 10 días y, justificando posteriormente, el día y hora de los mismos, así como su realización.

Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de 10 días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión.

Los trabajadores que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un Centro de Formación Profesional u otro Centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la Empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que

permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo.

En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

### **Artículo 23. Control de horarios**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por escrito por el jefe directo del empleado.

En caso de Imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato y remitir o presentar en el plazo de tres días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día y sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase pruebas suficientes, será considerado falta Injustificada.

## **Capítulo VI. Régimen económico.**

### **Artículo 24. Incremento salarial 2.007 y 2.008**

Los conceptos económicos para el año 2.006 serán los incluidos en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo. Para los años 2.007 y 2.008 se incrementarán de la siguiente forma:

\*Año 2007: I. P. C. nacional previsto para dicho año.

\*Año 2008: I. P. C. nacional previsto para dicho año.

### **Artículo 25. Clausula de garantía salarial.**

Para los años 2.007 y 2.008 si el IPC Real al final de año fuera superior al IPC previsto los conceptos salariales se incrementarán en la diferencia con efectos de 1 de enero.

### **Artículo 26. Liquidación. Forma de pago y anticipos.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de Ahorros.



El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán los viernes de cada semana.

A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

### **Artículo 27. Conceptos del salario.**

Se entiende por salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene.

En la estructura de las retribuciones del trabajador por cuenta ajena, se distinguirá el salario base, los complementos salariales del mismo y percepciones extrasalariales.

El salario base del Convenio Colectivo es retribución del trabajador fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 19 del presente Convenio.

### **Artículo 28. Compensación y absorción.**

Las retribuciones salariales y extrasalariales y demás condiciones sociales establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán en su conjunto todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Las condiciones resultantes de este convenio colectivo absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

### **Sección Primera: Del salario.**

#### **Artículo 29. Salario base.**

El salario base para el año 2.006 para cada una de las categorías profesionales se establecen en la tabla anexa al presente convenio.

#### **Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una





mensualidad del Salario Base.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como el eventual o interino, en función del tiempo trabajado en el primer semestre para la paga de junio, y del segundo semestre para la paga de diciembre.

### **Artículo 31. Gratificación patrona.**

Con motivo de la festividad de la patrona que tiene lugar el día 1 de junio, la empresa abonará un gratificación especial a todos los empleados por importe de 688,00 € y cuyo devengo será de carácter anual desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

El abono se realizará por anticipado y en la nómina del mes de mayo.

### **Artículo 32. Participación en beneficios.**

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo en cada una de las doce nóminas mensuales, el importe correspondiente al 24% del Salario Base, en concepto de Participación en Beneficios.

### **Sección Segunda: Complementos Salariales.**

A.-Complementos Personales.

B.-Complementos Por circunstancias relativa al trabajo realizado.

b.1 Del puesto de Trabajo.

b.2 De cantidad o calidad de Trabajo.

#### **A.-Complementos Personales.**

### **Artículo 33. Antigüedad.**

Es bien conocida por las partes que, en algunos centros de trabajo, la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en su configuración dada hasta el pasado 31 de diciembre de 1996, tenían o pudieran tener en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de aminorar al máximo esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto percibieran los trabajadores al 31 de diciembre de 1996, quedarán consolidados y congelados a nivel personal y por tanto, fijos en su importe.



B) Los trabajadores de nuevo ingreso desde la vigencia del presente convenio no devengarán ningún importe por este concepto.

C) Quedan sin aplicación todos los artículos de Convenio Marco, Ordenanza Laboral o cualquier otra disposición que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

#### **Artículo 34. Premio vinculación.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán en concepto de Premio de Vinculación, la cantidad de 9,65 € mensuales en cada una de las doce mensualidades.

### **B. Complementos Por circunstancias relativas al trabajo realizado.**

#### **b.1 Del puesto de Trabajo.**

##### **Artículo 35. Plus de turnicidad.**

Aquellos trabajadores que de forma sistemática realicen su trabajo en los tres turnos rotatorios mañana, tarde y noche, percibirán un plus de turnicidad de 24,00 € mensuales.

##### **Artículo 36. Plus de nocturnidad.**

Aquel trabajador que, estando prestando sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y no percibirá, cuando le toque éste último turno, la cantidad de 1,20 € por noche efectiva trabajada.

También percibirá este plus de nocturnidad, el personal que se adscriba, previo acuerdo con la empresa, voluntariamente a este turno.

##### **Artículo 37. Plus penosidad.**

Para aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo con continuidad en el área de las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y en el área de Alcantarillado, se les abonará en concepto de Plus Penoso el Importe de 29,32 € mensuales.

#### **b.2 De cantidad o calidad de Trabajo.**

##### **Artículo 38. Plus de disponibilidad.**

Debido al carácter público del Servicio que presta Aqualia, S.A., será obligatorio realizar un Servicio de Disponibilidad durante todo el año, por aquellos trabajadores que designe la empresa, en función a sus tareas específicas y por las necesidades del Servicio de Aguas que en cualquier momento establezca la





Dirección.

Consistirá en estar inmediatamente disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar utilizando para ello cualquier medio de localización, normalmente teléfono móvil.

Percibirán la cantidad de 50,00 € por semana efectiva que realice dicho servicio, no siendo abonada a aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo en el importe establecido por Retén de Guardia.

### **Artículo 39. Retén guardias. Distribución.**

#### **OBJETO:**

Es necesario tener cubiertas las necesidades del Servicio fuera de la jornada ordinaria de trabajo al objeto de asegurar tanto el abastecimiento de agua a los usuarios, como el control de su calidad según las normas establecidas y, por último, llevar a cabo todas aquellas tareas propias y habituales para el correcto mantenimiento de las instalaciones que la Dirección encomiende.

#### **NUMERO:**

Se crean 7 retenes de guardia de carácter semanal durante todo el año y que son los siguientes:

Retén de Guardia TARIFA.

Retén de Revisión de depósitos de TARIFA.

Retén de Guardia PEDANÍAS.

Retén de Revisión de depósitos de PEDANÍAS.

Retén de Guardia EDAR.

Retén de Revisión de EDAR.

Retén de Guardia ETAP.

#### **COMPOSICIÓN:**

Dichos retenes estarán integrados por un Operario, pudiendo tener la empresa la libertad para designar a los operarios para la realización de dichas labores. Del mismo modo un mismo operario puede estar encargado de uno o varios retenes.

#### **FUNCIONES:**





### **Retén Guardia de Tarifa.**

Durante la semana de Guardia se realizarán las siguientes tareas:

- Estar inmediatamente localizable y disponible para atender los avisos y reparar las averías que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral con el objeto de garantizar el abastecimiento de agua a los usuarios del servicio y el control de su calidad.

Como compensación económica por la realización de dichas tareas el operario percibirá en el concepto de GUARDIA DE TARIFA la cantidad de 180,35 € por semana, quedando con dicho importe abonadas todas las horas trabajadas. Durante la Semana Santa, Feria Local y Navidades dicho concepto económico será de 215,35 € por semana.

### **Retén Revisión de depósitos de Tarifa.**

Los Sábados, Domingos y Festivos se desarrollarán las siguientes tareas:

Comprobación de niveles de agua en los depósitos siguientes:

Los Gemelos.

Depósito Exterior de la ETAP de Tarifa.

El Tejar.

La Peña.

El Cuartón (Etap).

El nido del Aguila (El Cuartón)

- Comprobación del funcionamiento del automatismo del Depósito Exterior de la Estación Depuradora de Aguas Potables, según instrucciones dadas por la empresa.

- Comprobar los valores existentes de cloro libre residual en los depósitos anteriormente mencionados, corrigiendo los mismos si fuera necesario, según valores de consigna dados por la Empresa.

- Comprobar el buen funcionamiento de los sistemas de cloración de los depósitos mencionados anteriormente y reponer los niveles de hipoclorito sódico en los tanques de aspiración de las bombas dosificadoras si fuese necesario para garantizar la calidad del agua.

- En el caso de la ETAP de Tarifa, y en el caso de detectar que los contenedores



de cloro-gas se encuentran vacíos se deberá avisar al operario encargado de su mantenimiento y que será designado por la empresa, para que proceda a su sustitución según Instrucciones dadas.

Como compensación económica por la realización de dichas tareas el operario percibirá en el concepto de REVISIÓN DE TARIFA la cantidad de 51,87 € por semana, quedando con dicho importe abonadas todas las horas trabajadas.

### **Retén Guardia de Pedanías.**

Durante la semana de Guardia se realizarán las siguientes tareas:

- Estar inmediatamente localizable y disponible para atender los avisos y reparar las averías que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral con el objeto de garantizar el abastecimiento de agua a los usuarios del servicio y el control de su calidad.

Como compensación económica por la realización de dichas tareas el operario percibirá en el concepto de GUARDIA DE PEDANÍAS la cantidad de 149,35 € por semana, quedando con dicho importe abonadas todas las horas trabajadas. Durante la Semana Santa, Feria Local y Navidades dicho concepto económico será de 184,35 € por semana.

### **Retén Revisión de depósitos de Pedanías.-**

Los Sábados, Domingos y Festivos se desarrollarán las siguientes tareas:

Comprobación de niveles de agua en los depósitos siguientes:

Facinas.

Tahivilla.

Zarzuela- El Almarchal.

Bolonia.

Saladaviciosa.

- Comprobar los valores existentes de cloro libre residual en los depósitos anteriormente mencionados, corrigiendo los mismos si fuera necesario, según valores de consigna dados por la Empresa.

- Comprobar el buen funcionamiento de los sistemas de cloración de los depósitos mencionados anteriormente y reponer los niveles de hipoclorito sódico en los tanques de aspiración de las bombas dosificadoras si fuese necesario para garantizar la calidad del agua.



- Comprobar el buen funcionamiento de la Estación de Bombeo de agua potable de Facinas-Bolonia.

Como compensación económica por la realización de dichas tareas el operario percibirá en el concepto de REVISION DE PEDANIAS la cantidad de 71,33 € por semana, quedando con dicho importe abonadas todas las horas trabajadas.

### **Retén Guardia de EDAR.**

Durante la semana de Guardia se realizarán las siguientes tareas:

- Estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su jornada laboral.

Como compensación económica por esta disponibilidad el operario percibirá en el concepto de GUARDIA EDAR la cantidad de 50,00 € por semana. Durante la Semana Santa, Feria Local y Navidades dicho concepto económico será de 85 € por semana.

### **Retén Revisión de EDAR.**

Los Sábados, Domingos y Festivos se desarrollarán las siguientes tareas:

Revisión funcional de los bombeos de agua residual de:

El Ancla.

La Chanca.

La Marina.

La Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR).

- Comprobar el estado y limpiar si fuese necesario las rejillas de desbaste de la de la Estación de Bombeo de la Marina.

Como compensación económica por la realización de dichas tareas el operario percibirá en el concepto de REVISION DE EDAR la cantidad de 51,87 € por semana, quedando con dicho importe abonadas todas las horas trabajadas.

### **Retén Guardia de la ETAP.**

Los Sábados, Domingos y Festivos y durante la Semana de Guardia se desarrollarán las siguientes tareas.

- Realizar las operaciones de arranque y parada de la ETAP, siguiendo un orden de prioridad de horas valle, llana y punta, garantizando en todo momento el





abastecimiento de agua potable a los usuarios del Servicio, así como controlar su calidad, todo ello según las consignas dadas por la empresa.

- Realizar los trabajos de reposición de Reactivos y limpieza de filtros si fuese necesario durante dichas operaciones.
- Realizar los cambios de posicionamiento de las llaves de entrada al decantador para lograr que una vez parada la planta y se normalice la turbidez del agua tratada, está pase directamente a los filtros de arena sin pasar por el decantador, evitando de este modo el lavado del mismo y la pérdida del fango decantado.
- En las épocas donde el agua tratada por la ETAP proceda de los manantiales, y en caso de fuertes lluvias, se evitará que el agua turbia procedente de los mismos entre ella ETAP, para lo cual, se desviará toda el agua entrante a la arqueta de desagüe hasta que el grado de turbidez permita su tratamiento posterior.
- Estar inmediatamente localizable y disponible para reparar las averías que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral con el objeto de garantizar el abastecimiento a los usuarios del servicio y el control de su calidad.

Como compensación económica por la realización de dichas tareas el operario percibirá en el concepto de GUARDIA ETAP la cantidad de 304,65 € por semana. Durante la Semana Santa, Feria Local y Navidades dicho concepto económico será de 339,65 € por semana.

#### **Artículo 40. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 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.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicios públicos de la empresa, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural: prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas, trabajos urgentes, periodos punta de producción, cambios de turnos, sustitución de trabajadores, etc., sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso.

Las horas extraordinarias, cuya ejecución por parte de los trabajadores será obligatoria, se compensarán por tiempo equivalente de descanso en los cuatros meses siguientes a su realización.



Las horas extraordinarias, cuya ejecución por parte de los trabajadores será obligatoria, se compensará con la cantidad de 11,83 € por hora.

### **Sección Tercera: Percepciones extrasalariales.**

#### **Artículo 41. Plus transporte.**

Todos los trabajadores percibirán la cantidad de 5,44 € por día efectivo trabajado en concepto de plus de transporte como compensación o ayuda por los gastos que se ocasionan por el desplazamiento de los hogares a los respectivos centros de trabajo.

#### **Artículo 42. Premio de fidelidad.**

Los trabajadores que cumplan 25 años en la Empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico de 376,00 € sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

#### **Artículo 43. Dietas y desplazamientos.**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin distinción de categorías:

Almuerzo o Cena: 27,21 €.

Habitación: 40,01 €.

Desayuno: 4,79 €.

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,30 € por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación,

multa, etc., que se pudiera ocasionar.

#### **Artículo 44. Quebranto moneda.**

Con naturaleza indemnizatoria o suplido se establece como Quebranto de Moneda un abono mensual de 48,00 € para el personal que preste sus servicios durante la jornada completa de cajero.

#### **Artículo 45. Consumo de agua.**

El importe de los servicios derivados del consumo de agua, tales como el alcantarillado y la depuración, así como el propio consumo, sin incluir tasas ni impuestos, será gratuito hasta el límite de 10 metros cúbicos mensuales, para todos los trabajadores que vivan en una localidad donde la empresa sea concesionaria del servicio de distribución de agua potable.

En el supuesto de que en su domicilio exista contador centralizado en Empresas abonarán al trabajador el importe de 10 metros cúbicos al mes.

#### **Artículo 46. Ayuda escolar.**

1. La empresa abonará una ayudas de estudio anual para hijos de empleados cuyas bases y cuantía anual para cada curso escolar serán las siguientes:

	<b>Importe Ayuda por hijo</b>
A.- Educación Preescolar	75,13 €
B.- Educación primaria	80,50 €
C.- Educación secundaria obligatoria	128,79 €
D.- Bachillerato	128,79 €
E.- Ocio formativo grado medio	128,79 €
F.- Ciclo formativo grado superior	144,90 €
G.- Universidad Facultad o Escuela Universitaria	177,09 €

2.- Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

2.1.- Pertener a la plantilla de la Empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de antigüedad.

2.2.- Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.



Perderá por tanto, la opción a la ayuda, quienes repitan el curso para el que obtuviera fa ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior. Salvo aquellos que cursen estudios de Educación Primaria, que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

2.3.- Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso. Salvo a los empleados que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si han aprobado el curso anterior. El único requisito Indispensable para solicitar esta ayuda será de la presentación de la carga de la matrícula del curso para el que se solicita.

2.4.- La edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5.- Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6.- Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

2.7.- Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud, certificación del apartado 2.5 y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

3.- En la cuantía y condiciones establecidas en los apartados anteriores a excepción de la limitación e edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la Empresa.

La ayuda se abonará en la nómina del mes de noviembre.

## **Capítulo VII. Cese periodo de prueba - movilidad funcional. Ascensos.**

### **Artículo 47. Preaviso de cese en la empresa.**

En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días.

Aqualia no vendrá obligada a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión de cualquiera de las partes del plazo de preaviso dará derecho a la



otra parte a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente Incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción de contrato.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha del cese.

Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito.

#### **Artículo 48. Periodo de prueba.**

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquier que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será de dos meses para los grupos Primero, Segundo y Tercero, y de seis meses para el Cuarto y Quinto.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

#### **Artículo 49. Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada.**

Con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos los empleados con las limitaciones de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral. También se podrán encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 50. Ascensos.**

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional, la Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera





personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

## **Capítulo VIII. Régimen asistencial.**

### **Artículo 51. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.**

La Empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 9.015,18 € en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo.

La prima de este seguro estará financiada en un 100% con cargo a la Empresa.

### **Artículo 52. Complemento por accidente de trabajo.**

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral tendrán derecho a que la Empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta el 100% de sus devengos fijos mensuales a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

### **Artículo 53. Complemento incapacidad temporal.**

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de incapacidad temporal y la prestación económica que perciba del órgano gestor no llegara a cubrir la totalidad de los devengos fijos mensuales de convenio, la Empresa completará a partir del día 4 y hasta el día 365 la diferencia existente entre dicha prestación y el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la fecha en que fue dado de baja por incapacidad temporal.

### **Artículo 54. Ayuda al trabajador con hijos minusválidos.**

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, a aquel trabajador que tenga un hijo minusválido total psíquico o físico, la Empresa le abonará una gratificación mensual de 140,00 €, previa presentación del certificado expedido por el Organismo Oficial competente.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena y que convive con el trabajador.

### **Artículo 55. Jubilación.**

Los trabajadores se jubilarán automáticamente al cumplir la edad de 65 años.

### **Artículo 56. Ropa de trabajo.**





Las empresas facilitarán a todos y cada uno de los trabajadores, el vestuario adecuado a cada época del año.

Las prendas de trabajo se renovarán anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite necesidad.

El equipo de ropa facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

#### **Artículo 57. Responsabilidades familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Independientemente de los dispuestos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia de un período de 9 meses en concepto de maternidad, el reingreso en la Empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

#### **Artículo 58. Reconocimiento médico.**

Todos los trabajadores, con Independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresas, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si las Empresas no tienen médico de Empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por las Empresas.

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

#### **Artículo 59. Prueba de aptitud psicotécnica.**

Las Empresas podrán someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar.

#### **Artículo 60. Formación profesional.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores,

en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las Empresas, se les deberá facilitar la posibilidad, de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa.

El Delegado de Personal y las Secciones Sindicales, deberán ser informadas de los planes de formación profesional que se elaboren en las Empresas.

#### **Artículo 61. Cursos externos de formación.**

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la Empresa.

Asimismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la Empresa.

#### **Artículo 62. Anticipo reintegrable.**

La Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 600 €.

Las condiciones serán las siguientes:

- a. Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la Empresa.
- b. La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.
- c. El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.
- d. No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiese cancelado el anterior, si lo hubiese.
- e. El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.
- f. No obstante lo expuesto en el apartado a), el personal que esté trabajando en la Empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.



### **Artículo 63. Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones. No gubernamentales.**

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida con reserva de puesto de trabajo con un máximo de tres meses, los trabajadores que la soliciten para realizar programas de cooperación en países extranjeros en organizaciones no gubernamentales.

Para la concesión de dicha excedencia, el trabajador deberá solicitarla con una anterioridad mínima de un mes, y acreditarla con un certificado de la organización donde conste el lugar de realización del proyecto de cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por el empleado.

## **Capítulo IX. Empleo.**

### **Artículo 64. Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación de regulación en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

## **Capítulo X. Acción sindical.**

### **Artículo 65. Delegados de personal.**

El Delegado de Personal son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.

### **Artículo 66. Competencias.**

El Delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información sobre los aspectos siguientes:

1.1. Trimestralmente sobre la evolución económica de la Empresa.

1.2. Anualmente, Balance, cuenta de resultados y memoria.

1.3. Evolución probable del empleo en la Empresa, contratación, cese de personal y procedimiento seguido.

1.4. Trimestralmente sobre:

- Índice de absentismo y sus causas.

- Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.





Estudios sobre la prevención de los mismos.

1.5. Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.

1.6. Relación mensual de horas extraordinarias realizadas.

2. Se solicitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

2.1. Reestructuración de plantilla.

2.2. Modificaciones sustanciales de la jornada u horario de trabajo.

2.3. Traslado total o parcial de las instalaciones.

2.4. Planes de formación profesional.

2.5. Implantación o revisión de los sistemas de trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.

2.6. Establecimientos de trabajo a turnos.

2.7. Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

2.8. Sanciones y amonestaciones de carácter muy grave impuestas a los trabajadores.

3. Ejercer una actuación de:

3.1. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.

3.2. Participar en la gestión de obras sociales.

3.3. Colaborar con la Empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad y medidas de prevención de riesgos laborales.

4. Informar a los representados en todos los temas o cuestiones, en cuanto a que directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

5. Podrá proponer a la Empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

#### **Artículo 67. Garantías del comité de empresa o delegados de personal.**





1. Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial.

Aquellos delegados de personal que al mismo tiempo ostenten la condición de delegado de prevención, el crédito horario se incrementará de 15 horas a 17 horas mensuales.

2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información de acuerdo con la disponibilidad de la Empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

3. El Delegados de Personal, podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la Información y formación de sus representados.

4. El Delegado de Personal como representante legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante los 12 meses siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

### **Artículo 68. Asamblea**

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Delegado de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Delegado de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas pertenecientes a la Empresa.

2. La convocatoria, con expresión de orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

## **Capítulo XI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 69. Régimen de faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se clasificarán en leves, graves y muy graves.





## **Artículo 70. Clasificación de las faltas.**

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

### **Artículo 71. Son faltas leves las siguientes.**

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

### **Artículo 72. Se clasificarán como faltas graves las siguientes.**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerarán como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada muy grave.





5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como, muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. Falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 55, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.
13. Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 55.
14. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa.  
  
En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.
15. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16. Falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 36 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos





amonestación escrita.

**Artículo 73. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes.**

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua en complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.





15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 55, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 56.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 56 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.
21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### **Artículo 74. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en presente Convenio Colectivo.

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

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

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

#### **Artículo 75. Graduación de las sanciones.**

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por FALTA LEVE. Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por FALTA GRAVE. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.



Por FALTA MUY GRAVE. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

### **Artículo 76. Prescripción.**

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

### **Artículo 77. Acumulación de faltas.**

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

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán una vez sean conocidas por la empresa, de la siguiente forma:

- Falta leve: Tres meses.
- Falta grave: Seis meses.
- Falta muy grave: Un año.

## **Capítulo XII. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 78. Política de seguridad en la empresa.**

La política de Seguridad en la Empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales: la prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todos los empleados.

La prevención de riesgos laborales se Integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cada empleado velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento Humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.



Fundamento Legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

Fundamente Económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

La Empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

\*Evitar los Riesgos Laborales.

\*Evaluar los Riesgos que no se puedan evitar.

\*Combatir los riesgos en su origen.

\*Adaptar el Trabajo a la Persona.

\*Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

\*Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.

\*Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

\*Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

### **Artículo 79. Consulta y participación de los trabajadores.**

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se establece en la Ley 31/95.

Las competencias de los Delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 80. Formación.**







La Empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

### **Artículo 81. Vigilancia de la salud.**

La Empresa asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establezcan.

### **Artículo 82. Obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de Inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

## **Capítulo XIII. Subrogación.**

### **Artículo 83. Subrogación.**

La empresas cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidades, etc.), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esta actividad exclusiva y que sustituya a la empresa afectada por el Presente convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad y salario y demás condiciones laborales.





Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y subrogación, que los trabajadores del Centro que se absorba lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, doce meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

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

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

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

1. Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.
3. Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.





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

8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral transitoria, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma: Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva Empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

La nueva adjudicataria asumirá el nuevo período de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.

Asimismo la Empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad correspondiente a las Indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva Empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de fa Empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados primero y noveno del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la Autoridad Laboral o Judicial competente, el Incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la Empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

## **Capitulo XIV. Paz laboral.**

### **Articulo 84. Paz laboral.**

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio, así como a suspender temporalmente durante dicho periodo el ejercicio del derecho de huelga.

**Disposición derogatoria.**

El presente convenio colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efectos, a todos y a cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor siendo el único convenio colectivo aplicación en el centro de trabajo de las empresa señaladas en el ámbito funcional, derogando asimismo y en su totalidad a la Ordenanza de Trabajo para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua, laudo o acuerdo marco.

**Anexo. Aqualia gestión integral de agua S.A. Centro de trabajo de Tarifa.**

**Tabla salarial definitiva año 2006.**

<b>GRUPO PROFESIONAL TERCERO</b>	<b>Salario Base mensual</b>
CAPATAZ	1.069 11 €
ANALISTA LABORATORIO	975, 39 €
<b>GRUPO PROFESIONAL SEGUNDO</b>	
OFICIAL 1 ADVO	1040, 39 €
OFICIAL 2 ADVO	975, 39 €
AUXILIAR ADVO	908, 04 €
LECTOR COBRADOR	908, 04 €
AUX. TECNICO Y DE LABORATORIO	908, 04
TELEFONISTA	
CAPATAZ	1.069 ,11 €
SUBCAPATAZ	1.028 ,96 €
OFICIAL 1 OFICIOS	960, 35 €
OFICIAL 2 OFICIOS	924 ,46 €
OFICIAL 3 OFICIOS	902, 42 €
<b>GRUPO PROFESIONAL PRIMERO</b>	
PEON ESPECIALISTA	895,62 €
PEON	895,62 €

**OTROS CONCEPTOS.**





Gratificación patrona	688, 00 €/año
Guardia de Tarifa	180,35 €/semana
Guardia de Tarifa festiva	215,35 €/semana
Revisión de Tarifa	51, 87 €/semana
Guardia de Pedanías	149,35 €/ semana
Guardia de Pedanías festiva	184,35 €/ semana
Revisión de Pedanías	71,33 €/ semana
Guardia de EDAR	50,00 €/ semana
Guardia de EDAR festiva	85,00 €/ semana
Revisión EDAR	51,87 € /semana
Guardia de ETAP	304,65 €/ semana
Guardia de ETAP festiva	339,65 €/semana
Premio de fidelidad	376,00 €
Hora extraordinaria	11,83 €/hora
Premio de vinculación	9,65 €/mes
Plus turnicidad	24,00 €/mes
Plus nocturnidad	1,20 €/noche efectiva
Plus de transporte	5,44 €/día efectivo
Plus penosidad	29,32 €/mes
Almuerzo o cena	27,21 €
Habitación	40,01 €
Desayuno	4,79 €
Kilometraje	0,30 €/Kilómetro
Quebranto moneda	48,00 €/mes
Plus de disponibilidad	50,00 €/semana
Ayuda hijo disminuido	140,00 €/mes
<b>Ayuda escolar</b>	
Educación preescolar	75,13 €/año
Educación primaria	80,50 €/año
Educación secundaria	128,79 €/año
Bachillerato	128,79 €/año
Ciclo formativo grado medio	128,79 €/año
Ciclo formativo grado superior	144,90 €/año
Universidad, Facultad o Escuela Universitaria	77,09 €/año