



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CONSORCIO DE AGUAS DEL HUESNA»**

### **Capítulo I. Ámbito funcional, territorial, temporal y garantías personales**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Consorcio de Aguas del Huesna, prestan sus servicios en régimen laboral, en la medida en que sea compatible con la modalidad y duración de los respectivos contratos.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2006. Su duración será de 4 años y finalizará el día 31 de diciembre de 2009.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.- Si alguna de las partes que lo suscribe no formulase solicitud de revisión o rescisión con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir de diciembre de 2009, con el incremento económico que, en su caso establezca el I.P.C.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

#### **Artículo 3. Sustitución de condiciones.**

La entrada en vigor de este Convenio no implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha sino en cuanto las modificaciones que en él se contemplan, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

### **Capítulo II. Condiciones económicas**

#### **Artículo 4. Conceptos.**

Las retribuciones salariales del personal comprendido en este Convenio están integradas con carácter general por los siguientes conceptos básicos:

a) Fijos:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.

b) Variables.

- Complemento de responsabilidad.
- Complemento de complejidad técnica.
- Complemento de productividad.
- Complemento de superior categoría. El sueldo base, tendrá la consideración legal de salario, de acuerdo con la legalidad vigente.

Los puestos de trabajo son los establecidos en hojas anexas a la tabla salarial.

**Artículo 5. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual se acuerda su supresión inmediata.

b) En los demás casos la prestación de las horas extras se ajustarán a las siguientes reglas:

1. El número de horas extras no podrá ser superior a 40 horas al año.
2. De la realización de dichas horas, se remitirá mensualmente informe por escrito a la representación legal de los trabajadores.
3. El Consorcio elaborará anualmente un plan de oferta de empleo, donde se contemple además de la provisión de plazas vacantes, la creación anual de nuevos puestos de trabajo, originados por la aplicación del programa de supresión de las horas extras, dicho informe deberá ser remitido preceptivamente a la representación legal de los trabajadores.
4. Las horas prestadas, debidamente autorizadas y fuera de la jornada normal se abonarán según la fórmula siguiente:
5. Retribución anual dividida por 1.498, multiplicada por 1,75, siendo abonadas



como máximo, en el mes siguiente a su realización.

6. Por acuerdo del trabajador con la Dirección, y siempre que las necesidades del Consorcio lo permitan, las horas extras podrán tomarse en descanso en cuantía doble a las realizadas.

#### **Artículo 6. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extras se devengarán de la siguiente forma:

— Paga de junio: 1 de enero al 30 de junio.

— Paga de diciembre: 1 de julio al 31 de diciembre. El importe de cada una de ellas será el que se refleje en el anexo correspondiente. Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre, que serán abonados los días 25 y 21 respectivamente.

#### **Artículo 7. Antigüedad.**

Se podrán reconocer trienios en la cuantía que para cada puesto de trabajo se refleja en el anexo correspondiente siempre que se refieran a los servicios prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas en calidad de funcionario de carrera, contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, así como en Empresas Públicas de las que el Capital Social se encuentre íntegramente suscrito por Administraciones Públicas.

#### **Artículo 8. Sueldo base.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán el sueldo base establecido en el anexo correspondiente a las tablas salariales adjuntas.

#### **Artículo 9. Complemento de responsabilidad.**

Este Complemento valora la complejidad y variedad del trabajo o tareas realizados y el posible impacto en caso de errores, percibirán en concepto de Complemento de Responsabilidad 219,80 euros/mensuales.

La cuantía recogida en el apartado anterior se verán incrementadas anualmente durante la vigencia de este convenio conforme a la variación del IPC correspondiente al año anterior.

#### **Artículo 10. Complemento de complejidad técnica.**

Con el objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, se acuerda que el personal contratado condicha categoría con 10 años de servicios prestados en cualquiera





de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo, así como en Empresas Públicas de las que el Capital Social se encuentre íntegramente suscrito por Administraciones Públicas (siempre que se encuentre realizando funciones administrativas), percibirán en concepto de complemento de Complejidad Técnica 219,80 euros/mensuales.

La cuantía recogida en el apartado anterior se verán incrementadas anualmente durante la vigencia de este convenio conforme a la variación del IPC correspondiente al año anterior.

#### **Artículo 11. Complemento de productividad.**

Para la consecución de los objetivos asignados por el Consorcio de Aguas del Huesna, se establecerá un Complemento de Productividad, que valorara el especial rendimiento del trabajo realizado, percibirán en concepto de complemento de Complejidad Productividad 219,80 euros/mensuales.

La cuantía recogida en el apartado anterior se verán incrementadas anualmente durante la vigencia de este convenio conforme a la variación del IPC correspondiente al año anterior.

#### **Artículo 12. Complemento de superior categoría.**

El trabajador que realice funciones de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente al ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

#### **Artículo 13. Desplazamientos.**

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, la empresa pondrá a su disposición los medios para ello siempre que se trate fuera de su centro de trabajo, y de no ser así el trabajador podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándosele 0,20 euros por kilómetro recorrido, o en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, abonándosele tales cantidades al final del mes correspondiente en que se efectúen las salidas.

La cuantía recogida en el apartado anterior se verán incrementadas anualmente durante la vigencia de este convenio conforme a la variación del IPC correspondiente al año anterior.

#### **Artículo 14. Dietas.**

Todos los trabajadores que por necesidad o por orden del Consorcio en el ejercicio



de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquélla en la que radique su centro de trabajo se les abonará las siguientes dietas:

A) Cuarenta y ocho euros con quince céntimos (48,15euros) diarios cuando el trabajador haya de pernoctar fuera por almuerzo y cena, más la factura del hotel en concepto de estancia, y en el supuesto de que estas contengan además la manutención no percibirán nada por los otros apartados de este artículo.

B) Cuarenta y ocho euros con quince céntimos (48,15euros) cuando el trabajador no se vea precisado a pernoctar fuera para almuerzo y cena.

C) Veintiséis euros con veintisiete céntimos (26,27 euros) para el caso de que el trabajador solo se vea obligado a realizar una de las comidas.

D) Para el pago de las dietas internacionales se aplicará el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo de 2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, asimilando las dietas del Director-Gerente al Grupo I del Anexo I de la citada norma.

A partir de la fecha de aplicación del Convenio, quedarán sujetas a retención por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las cantidades abonadas por dietas, en la cuantía que sobrepase las cantidades exentas de retención que determine en cada momento el Ministerio de Hacienda.

### **Artículo 15. Mantenimiento del poder adquisitivo.**

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual del 2% y el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) que se constate al final del ejercicio 2006 se aplicará a todos los conceptos económicos a partir de que dicho dato sea conocido oficialmente y en todo caso tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en cuestión y los sucesivos de vigencia de este convenio

## **Capítulo III. Permisos**

### **Artículo 16. Permisos.**

Todos los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido en los siguientes casos y debidamente justificados:

a) Por matrimonio o formalización de parejas de hecho, 18 días naturales, prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento cinco días naturales por cada hijo. En caso de cesárea o aborto se remite al apartado k).

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día que será el del acto civil o religioso, y dos días si es fuera de la provincia.



- d) Por cambio de domicilio, tres días naturales.
- e) Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.
- f) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.
- g) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de 15 días abonables, en período máximo de dos días por examen y cuatro si es fuera de la provincia.
- h) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.) quince días al año, debiendo solicitarlo con una antelación de 10 días.
- i) Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, compañeros (siempre que se justifique con certificados de convivencia), abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y cinco si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección.
- j) Por fallecimientos de padres, hijos o hermanos políticos, tíos, sobrinos carnales y políticos de dos a cuatro días, según el fallecimiento ocurra o no en la provincia.
- k) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado (i) y familiares a su cargo, hasta un máximo de 15 días, estudiándose en cada caso concreto por la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.
- l) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviese depositada, y en su caso los anticipos.
- m) Cinco días al año para asistencia a congresos Sindicales, los Delegados y miembros natos.
- n) En caso de nacimiento de nietos, un día.

En los apartados b), i), j), y k) el permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase deservicio.

#### **Capítulo IV. Jornada, horario, descanso, festivos y vacaciones**

##### **Artículo 17. Jornada laboral.**

La jornada laboral de trabajo, en computo anual, será la que resulte de la aplicación de una jornada de 35 horas semanales. La jornada laboral se realizará de forma continuada.





### **Artículo 18. Descanso semanal.**

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

### **Artículo 19. Festivos.**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de su salario correspondiente, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, como servicios extraordinarios, salvo descanso compensatorio doble a la elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste será disfrutado un día hábil de la misma semana o de la siguiente.

### **Artículo 20. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales. El período de disfrute será durante los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, salvo petición concreta del interesado; y podrán concederse en dos períodos, siempre que el trabajador lo solicite y lo permita el servicio, siendo el período mínimo de siete días. La Dirección del Consorcio negociará con la representación legal de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad de la Empresa y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año.

Asimismo, además de las vacaciones anuales el trabajador disfrutará de ocho días anuales hábiles de vacaciones retribuidas, preferentemente en las fiestas de Semana Santa, Feria de Abril y Navidad, o por motivos de asuntos propios, si el trabajador así lo solicita, distribuyéndose entre la Dirección y los representantes legales de la empresa. Asimismo tendrán esta consideración los días 24 y 31 de diciembre.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, este período no será computable a efectos de vacaciones.

## **Capítulo V. Condiciones sociales**





## **Artículo 21. Incapacidad temporal.**

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Temporal, el trabajador percibirá el 100% del salario real correspondiente al mes en que se produjo la baja hasta que dure la Incapacidad.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario real, desde el primer día en que causó la baja hasta que dure la Incapacidad.

Los trabajadores en esta situación, cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, el Consorcio completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de Incapacidad Temporal. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

## **Artículo 22. Lactancia y maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.- El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.- En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a 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. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero,





tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.- Encaso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea y sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el caso disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo de la empresa con el trabajador afectado. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Igualmente los trabajadores tienen derecho a una hora diaria para la alimentación de cada hijo menor de una año a voluntad propia.- En caso de minusvalía o disminución física del hijo menor, y siempre que exista expresa prescripción médica en este sentido, este período podrá ser superior a un año.- En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

### **Artículo 23. Garantías en el puesto de trabajo.**

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia del trabajador a sus funciones, las derivadas de su detención por motivos u orígenes socio laborales, políticos o contra la seguridad de tráfico.

El Consorcio de Aguas del Huesna se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedentes, nulos, o en el supuesto de amortización de amortización de las plazas, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización, que en ese caso esta será de cuarenta y cinco días de salario por año trabajado.

Si la Resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional El Consorcio podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría siempre dentro del Centro donde trabaje.

### **Artículo 24. Estabilidad en el empleo.**

Dada la problemática relativa a la inserción laboral de desempleados mayores de 50 años, se intentará conseguir, a través de los mecanismos que pueda articular a tal fin la Comisión Paritaria del Convenio, la mayor continuidad en la relación laboral con el Consorcio para el personal que actualmente presta sus servicios en el mismo, con más de 50 años de edad, o les sea de aplicación el Artículo 7 de

este convenio.

### **Artículo 25. Seguro de vida.**

El Consorcio mantendrá un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez parcial, total, absoluta

o gran invalidez en un capital de 58.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 60.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa.

Los asegurados a que se refiere de este artículo serán todos los trabajadores contratados por El Consorcio. Los beneficiarios serán designados por los trabajadores mediante escrito remitido a la Dirección de este Consorcio.

### **Artículo 26. Retirada del permiso de conducir.**

Para el supuesto de que algún trabajador de este Consorcio sufra privación del permiso de conducir a causa de una infracción de las normas de tráfico, ya sea por sentencia firme o por disposición gubernativa, el Consorcio mantendrá un seguro que tendrá una cobertura individual de 1250 euros mensuales por un período máximo de un año, destinados a sufragar los gastos de locomoción que el trabajador requiera para poder desempeñar su trabajo.

Quedan excluidos de dicha cobertura la conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas, o estupefacientes.

### **Artículo 27. Ayuda escolar.**

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que en el caso de que ambos cónyuges presten servicio al Consorcio, sólo la percibirá uno de ellos y que a partir de las ayudas consignadas en el apartado e), todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente.

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir sesenta y cuatro euros con noventa y cuatro céntimos (64,94 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Educación infantil.

b) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cincuenta y cuatro euros con doce céntimos (54,12 euros) mensuales por cada hijo que se encuentren en edad



de preescolar hasta su ingreso en el primer curso de Primaria.

c) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios desde 1º a 6º de Primaria, percibirán noventa y siete euros con cuarenta y un céntimos (97,41 euros) anuales por cada uno de ellos.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios Educación Secundaria Obligatoria (ESO), percibirán ciento treinta euros con cincuenta y tres céntimos (130,53 euros) anuales por cada uno de ellos.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de grado medio, Programas de Garantía Social, y Bachillerato, percibirán ciento cuarenta y dos euros con veinte céntimos (142,20 euros) anuales por cada uno de ellos.

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de grado superior, percibirán ciento sesenta y seis euros con sesenta y un céntimos (166,61 euros) anuales por cada uno de ellos.

g) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios, percibirán el 50 % del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

Cuando se trate de estudios universitarios o formación profesional de grado superior fuera de la localidad de residencia familiar y motiven gastos de alojamiento del alumno, el trabajador podrá solicitar al inicio del curso una ayuda especial.

Las cantidades de percibo anual se harán efectivas en el mes de octubre de cada año.

Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se verán incrementadas anualmente durante la vigencia de este convenio conforme a la variación del IPC correspondiente al año anterior.

De igual modo son beneficiarios de todos los apartados de este artículo los niños en régimen de acogida a cargo de cualquier trabajador.

### **Artículo 28. Ayudas a familiares disminuidos.**

Los trabajadores que tengan a su cargo: cónyuge, ascendentes o descendentes de hasta primer grado de consanguinidad, disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales y que cuenten con declaración de minusvalía emitido por la Consejería de la Junta de Andalucía en materia de Asuntos Sociales, u Organismo competente, tendrán derecho a percibir por cada familiar hasta una cantidad de



150 euros mensuales en proporción al porcentaje de incapacidad o minusvalía que tenga reconocida, con un mínimo de 100 euros.

### **Artículo 29. Asistencia legal.**

Es obligación del Consorcio de Aguas del Huesna, prestar asistencia legal letrada en todas las incidencias externas que surjan en el desempeño de sus funciones por el personal del Consorcio, siendo su coste con cargo al Consorcio.

Asimismo, el Consorcio mantendrá un seguro de responsabilidad civil para el personal técnico de este Consorcio por importe de 300.000,00 euros.

### **Artículo 30. Revisión médica.**

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio serán objeto de una revisión médica anual obligatoria que se efectuará durante el primer semestre de cada año.

### **Artículo 31. Cobertura médica.**

Una vez firmado el acuerdo con Diputación, al personal del Consorcio se les proporcionará en las mismas condiciones en que lo viene disfrutando el de Diputación, la cobertura de los tratamientos incluidos en el acuerdo. Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el cuadro médico sanitario de funcionarios provinciales.

### **Artículo 32. Prótesis.**

Los trabajadores que por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico, recibirán por parte del Consorcio el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo y hasta un tope máximo de doscientos cincuenta euros (250 euros) incluyéndose en la nómina del mes correspondiente.

### **Artículo 33. Plan de pensiones.**

El Consorcio de Aguas del Huesna contratará un Plan de Pensiones, cifrándose la cuantía para el ejercicio de 2006 en 60 euros mensuales por cada trabajador del Consorcio de Aguas del Huesna.

La cuantía recogida en el apartado anterior se verá incrementada anualmente durante la vigencia de este convenio conforme a la variación del IPC correspondiente al año anterior.

### **Artículo 34. Anticipo reintegrable.**

El Consorcio mantendrá un fondo de 15.000 euros para anticipos reintegrables al

que podrán acceder los trabajadores con un tope individual de 3.000 euros que deberán reintegrar en un máximo de 24 meses de igual importe cada una de ellas.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, el Consorcio mantendrá igualmente un fondo al que tendrán acceso los trabajadores en tanto exista cantidad disponible que serán reintegradas en un máximo de cuarenta mensualidades.

### **Artículo 35. Excedencia voluntaria.**

Los Trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este período será computable a efectos de antigüedad.

### **Artículo 35. Protección a la maternidad.**

La mujer trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que por la Dirección del Consorcio y la representación legal de los trabajadores, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo, en los casos de toxicidad, contagio y mayor riesgo. Desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que puede desempeñar, y en los casos de peligrosidad o penosidad, la designación se efectuará en el cuarto mes de embarazo.

## **Capítulo VI. Ingreso y formación profesional**

### **Artículo 36. Ingreso.**

El Ingreso se efectuará de conformidad con los procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico vigente, para las entidades sujetas a derecho público.

### **Artículo 37. Formación profesional.**

El Consorcio, consciente de la importancia de la formación profesional de todos los trabajadores, realizará en colaboración con la representación legal de los trabajadores un plan de estudios y formación profesional a desarrollar durante el cuatrienio 2006-2009.

El trabajador con contrato vigente tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte



más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa concederá un permiso especial para formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva de puesto de trabajo y percibo de sus haberes.- En el caso que existan cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por centros no dependientes de la Empresa, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral; igualmente la Empresa, oídos los órganos de Dirección y la representación legal de los trabajadores, proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viajes, etc., siempre que redunden en beneficio de la especialidad.

La superación de los cursos de formación y reciclaje que se realicen por la empresa, será valorada como mérito a efectos de promoción interna.

## **Capítulo VII. Comisión paritaria**

### **Artículo 38. Comisión paritaria.**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria integrada por dos miembros en representación del Consorcio de Aguas del Huesna y dos designados por la representación legal de los trabajadores. La Comisión se reunirá a petición de una de las partes en los cinco días naturales posteriores a la misma, la cual deberá incluir los temas a tratar. Por acuerdo de las partes, se podrá requerir la presencia del Presidente que hubiera intervenido en la negociación o, en su caso, un mediador.

Será competencia de esta Comisión el estudio de la necesidad de provisión interina de las plazas.

## **Capítulo VIII. Del régimen disciplinario**

### **Artículo 39.**

Todo el personal será responsable ante la Dirección, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

### **Artículo 40.**

Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

### **Artículo 41.**

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en leves, menos



graves, graves y muy graves.

#### **Artículo 42.**

Las faltas se entienden referidas a tres grandes bloques de consideración:

1. Presencia ausencia del puesto de trabajo.
2. Relación con el servicio.
3. Relación con las personas.

#### **Artículo 43.**

Se considerarán faltas en relación con la presencia ausencia del puesto de trabajo, las siguientes:

1. Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo.
2. Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o sin causa justificada.
3. No acudir al trabajo sin causa justificada.
4. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o con evidente disminución de la capacidad de rendimiento debido a cansancio o causas de las que resulte responsable el afectado.
5. Incurrir en falsedad o demora en la aportación de justificantes.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

#### **Artículo 44.**

Se consideran faltas en relación con el servicio, las siguientes:

1. La inobservancia de normas o medidas reglamentarias.
2. No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuido en el cumplimiento en las normas de seguridad e higiene que supongan imprudencia.



4. Falta de diligencia en la prestación del servicio, comisión frecuente de errores o desorden en el trabajo.
5. Ocupación del tiempo de servicio en asuntos propios, con utilización o no de material y elementos propios de la Empresa.
6. La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene que no ocasionen serios accidentes o daños al personal o elementos de trabajo.
7. Demoras en la aportación de datos y documentos exigidos por la Empresa a efectos legales, en especial por lo que se refiere a seguros sociales y ayuda familiar.
8. Daños a mobiliario o instalaciones propios de la Empresa o sustracción del material puesto a su disposición.
9. Pérdida, prescripción y perjuicio de valores.
10. Falsificación de datos de valores o manipulación de datos, con objeto de encubrir el fiel reflejo de la situación contable.
11. Falsificación o manipulación de los datos puestos a su disposición.
12. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
13. Negligencia o falta de celo profesional. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
14. Apropiación indebida de numerario.
15. Negociaciones al margen de la Empresa y competencia desleal. Revelación indebida de datos que conozca por razón de su cargo.
16. Cualquier otra transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

#### **Artículo 45.**

Se considerarán faltas en relación con las personas, las siguientes:

1. Mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio, sean usuarios, proveedores, compañeros o superiores.
2. Falta de pulcritud personal.





3. Indisciplina encubierta.
4. Pronunciar palabras groseras en acto de servicio.
5. Falta de colaboración con los compañeros, perturbando el trabajo de otros.
6. Conducta contraria a los derechos reconocidos a las personas, en la Constitución.
7. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Desobediencia manifiesta a los superiores en materia del servicio.
8. Sostener discusiones violentas o injustificadas durante el trabajo. Originar riñas y pendencias.
9. Ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Sociedad, o a los familiares que convivan con ellos, o a los usuarios.
10. Abuso de autoridad con respecto a los inferiores o a los usuarios.

#### **Artículo 46.**

La gravedad de la falta vendrá determinada por la concurrencia sobre el supuesto de hecho, de una o varias de las circunstancias siguientes:

- a) La reiteración de la falta.
- b) La transgresión de la buena fe cuando haya precedido apercibimiento.
- c) La perturbación del servicio.
- d) El perjuicio o daño efectivo causado al servicio o a terceros.
- e) Que la conducta dé lugar a reclamaciones.
- f) La cuantía o el tiempo, en las que sean de consideración estos elementos y con la valoración que determine su dimensión.
- g) La intencionalidad dolosa o culposa.
- h) La mera intensidad del comportamiento reprochable apreciada en el expediente, cuando no exista otro rasgo que la particularice.

#### **Artículo 47.**

Las faltas se sancionarán de acuerdo con la siguiente graduación:

1. Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito y/o suspensión de empleo y





suelo hasta dos días.

2. Por faltas menos graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de diez a veinte días.

4. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días, y/o pérdida de incentivo, y/o despido.

#### **Artículo 48.**

Corresponde al Presidente del Consorcio de Aguas del Huesna la facultad de incoar expediente disciplinario al personal que preste servicios en el Consorcio e imponerlas sanciones a que hubiere lugar, salvo las de cese que corresponderán al Consejo Rector conforme a lo previsto en los Estatutos de esta Entidad.

#### **Artículo 49.**

El Director-Gerente, podrá suspender preventivamente en los supuestos de faltas leves y menos graves.

#### **Artículo 50.**

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

#### **Artículo 51.**

La apertura de expediente o diligencias sancionadoras interrumpirá la prescripción durante el plazo de tramitación de éste o ésta. Para ello será necesario la comunicación al afectado de haberse dado cuenta de sus actos a la superioridad.

#### **Artículo 52.**

En ningún caso se impondrá sanción sin que haya sido oído el interesado, dejando constancia escrita de sus manifestaciones, o sin que éste hubiese efectuado alegación

#### **Artículo 53.**

Las sanciones, con carácter general, serán comunicadas al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan y serán revisables ante la jurisdicción competente.

## **Artículo 54.**

Previa a la sanción de las faltas graves y muy graves, se abrirá el correspondiente expediente disciplinario, en el que constará:

1. Comunicación al trabajador de la incoación de diligencias previas e Instructor del expediente, con indicación sucinta de hechos, fecha y calificación provisional.
2. Comunicación del Instructor al interesado y a la representación legal de los trabajadores de los cargos y plazo para que aleguen lo que a su derecho convenga.
3. Propuesta de sanción o archivo de actuaciones del Instructor del Expediente.
4. Resolución del órgano competente.
5. Comunicación motivada de la sanción al trabajador y representación legal de los trabajadores.

## **Artículo 55.**

En las sanciones por faltas leves y menos graves, será suficiente la audiencia al interesado y su comunicación por escrito.

### **Cláusula de salvaguarda**

La representación legal de los trabajadores será informada previamente de cualquier proceso de transformación, adscripción, integración, subrogación o transferencia y participará en las cuestiones laborales de las mismas, sin que en ningún caso la empresa pueda tomar una decisión sin acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

### **Disposiciones adicionales**

Primera: Las condiciones sociales recogidas en el Capítulo V del presente Convenio colectivo serán de aplicación a partir de la fecha de la firma de dicho Convenio.

Segunda: Las condiciones económicas recogidas en el presente convenio tendrán carácter retroactivo desde el día uno de enero de 2006

Tercera: El personal de este Consorcio que previa negociación de condiciones, voluntariamente opte por pasar a la Entidad que gestione el servicio, dejará de regirse por el presente Convenio una vez que se incorpore a la misma.

Cuarta: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en la Legislación vigente aplicable (Estatuto de los Trabajadores,



L.O.L.S., etc.).

Quinta: Ambas partes estarán al arbitrio de los Tribunales competentes en materia laboral y demás órganos judiciales.

### **Anexo I. Retribuciones mensuales y anuales del personal laboral del consorcio de aguas del Huesna**

Categoría	Retribu. mensual
Director-Gerente	4.351,70 euros
Licenciado, Ingenieros y Arquitectos	2.915,18 euros
Inspectores de Zonas	2.516,29 euros
Auxiliares Administrativos	1.829,67 euros

### **Anexo I (Pagas extraordinarias)**

Categorías	Paga de junio	Paga de diciembre
Director-Gerente	4.351,70 euros	4.351,70 euros
Licenciados, Ingenieros y Arquitectos	2.915,18 euros	2.915,18 euros
Inspectores de Zonas	2.516,29 euros	2.516,29 euros
Auxiliares Administrativos	1.829,67 euros	1.829,67 euros

### **Anexo I (Antigüedad)**

Categorías	Antigüedad mensual	Antigüedad anual
Director-Gerente	114,96 euros	1.609,44 euros
Licenciados, Ingenieros y Arquitectos	48,64 euros	680,96 euros
Inspectores de Zonas	34,12 euros	477,68 euros
Auxiliares Administrativo	31,64 euros	442,96 euros

Una vez leído el articulado, se le da el visto bueno por ambas partes, acto seguido se revisan y actualizan los cuadros económicos del anexo I, conforme a la variación del IPC respecto del año 2005, con la salvedad de la propuesta que hace don Antonio Delis, de modificar a la baja el importe de la antigüedad referente al cargo de Director-Gerente que él mismo ostenta, equiparándolo al de un Asesor en Diputación, lo cual se acepta.

Llegados a este punto, los componentes de la Mesa de Negociación acuerdan:

Dar por terminadas las negociaciones del Convenio Colectivo del personal laboral y eventual de esta entidad para los años 2006-2009, aprobando por unanimidad el texto del preacuerdo de dicho Convenio, tal como quedó consensuado por las partes el pasado día 24 de marzo, dándole carácter definitivo al texto hoy repasado y comprometiéndose a su remisión a la autoridad laboral para su registro, depósito y correspondiente publicación en el «Boletín Oficial».

Don José Dorado levanta la sesión siendo las 14.00 horas.



Andalucía

**Consortio de Aguas del Huesna**

BOP , 09 de septiembre del 2006

Página 21 de 21

Se firma el presente documento por todos los asistentes que así manifiestan su conformidad con el mismo, en la fecha y lugar indicados.

Representación de empresa: Don José Dorado Alé y don Antonio Delis López.—El Secretario de Mesa, don José Luis Daza Sierra.—Representación de los trabajadores: Don José Fernández Muñoz y don Eduardo Contreras Parrilla.

