

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A, PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE LA ESTACION DEPURADORA Y DE BOMBEO DE AGUAS RESIDUALES EN JEREZ DE LA FRONTERA (CADIZ).

CODIGO DEL CONVENIO: 1102841.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y el personal que presta sus servicios para la concesión administrativa de la gestión y explotación de las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y Estaciones de Bombeos de Aguas Residuales, cuyas instalaciones se encuentran en Jerez de la Frontera.

Por tanto será el único Convenio Colectivo 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 la modalidad de contrato laboral.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y e) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición 51 de la citada Ley.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del Convenio Colectivo será el de los centros de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., citados en el artículo primero.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de TRES años, desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre 2008.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, independientemente de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2006.



Artículo 5. Denuncia.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, quedará automáticamente denunciado, comprometiéndose ambas partes a iniciar su negociación durante el primer trimestre del año siguiente.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el contenido el 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. 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 8. 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.

Capítulo II. Comisión mixta paritaria.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo quedará constituida por cuatro miembros de la comisión negociadora, dos de la empresa y dos de los trabajadores. Dicha comisión estará compuesta, en representación de los trabajadores, en principio, por los negociadores del



Convenio Colectivo y en caso de que fuera imposible por los trabajadores que designe la Asamblea.

Esta Comisión se reunirá a instancias 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.

La Dirección a efectos de notificación será la que corresponde al Centro de Trabajo.

Capítulo III. Organización y rendimiento del trabajo.

Artículo 10. 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 11. 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 12. 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 mediatamente 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 13. Clasificación.

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

GRUPO PRIMERO.

GRUPO SEGUNDO.

GRUPO TERCERO.

Artículo 14. 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 PRIMERO.

Peones especialistas.

Peones.

GRUPO SEGUNDO.

Analistas de Laboratorio.

Auxiliares técnicos y de Laboratorio.

Oficiales de primera administrativo.

Oficiales de segunda administrativo.

Auxiliares administrativos.

Subcapataces.

Oficiales de primera.

Oficiales de segunda.

Oficiales de tercera o Ayudantes.

GRUPO TERCERO.





Capataces.

Artículo 15. Definiciones.

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

GRUPO PRIMERO.

Peones especialistas. Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan.

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.

GRUPO SEGUNDO.

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 administrativas elementales, propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza de! material y realizan análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

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.

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, incluidos cobros, 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 cobro.

Subcapataces. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que les son encomendados, sin perjuicio de su 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 especial 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. 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. Sustituyen a los oficiales segunda en su ausencia, con independencia de la causa y según determine la Dirección, sin perjuicio del abono de las diferencias salariales.

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.

Artículo 16. 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, vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 17. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para todo el personal será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley, y se prestará en horario partido, a excepción del personal que la Empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no, todo ello cuando las necesidades de la explotación del servicio lo justifique. Dicha reducción de jornada se llevará a efectos a partir de la firma del Convenio Colectivo.

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.

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.

Ambas partes negociarán y establecerán el cuadrante laboral en cada área del Servicio dentro del cómputo anual establecido.



Cada trabajador que preste sus servicios a jornada completa y continuada dispondrá de un período de descanso de 20 minutos diarios que se computa como tiempo de trabajo efectivo, siempre que no se abandonen las instalaciones.

Artículo 18. Horario flexible a turnos.

La Dirección de la empresa podrá fijar el horario de trabajo de acuerdo con el 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 19. 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 presentaren 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.

Artículo 20. Prolongación de jornada.

La Empresa deberá 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 y siempre que no se superen los límites legales.

Artículo 21. Vacaciones.



Todo el personal devengará anualmente de 30 días naturales o 22 días laborales de vacaciones, que se podrán disfrutar de forma continuada, siempre en función de las necesidades de la empresa.

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.

Se elaborará un cuadrante de vacaciones antes de la conclusión del primer trimestre del año,

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 las 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 periodo 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 grado, 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 fuera de la provincia de Cádiz, 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 de 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, podrá 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.

14. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse documentalmente.

15. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/3 y un máximo de la mita! de la duración de aquella. Para ello se deberá justificar aportando el correspondiente Libro de Familia.

Capítulo VI. Régimen salarial estructura del salario.

Artículo 23. Definición 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 obtiene la Dirección.

Dichas retribuciones están fijadas a razón de la jornada de trabajo estipulada en el artículo donde se estable la jornada laboral en el presente Convenio Colectivo. En consecuencia el personal que tenga establecido un número de horas de trabajo inferior a la jornada ordinaria habitual, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a dicho tiempo de trabajo, dentro de su categoría profesional.

La aplicación de los nuevos importes de todos los conceptos salariales para el año 2.006 tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2.006, con excepción de aquellos en los que expresamente se indique lo contrario en el presente convenio colectivo. El abono de los atrasos se realizará dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Artículo 24. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, previo acuerdo en la Comisión Paritaria.



Artículo 25. Estructura salarial.

En la estructura de las retribuciones económicas se distinguen:

- a) Del Salario.
- b) Complementos salariales
- c) Percepciones extrasalariales.

Artículo 26. Incremento salarial año 2.006. 2.007 y 2.008.

Para el año 2.006 los conceptos salariales, complementos salariales y percepciones extrasalariales se incrementarán en el 2,5 %.

Para el año 2.007 y 2.008 se incrementa en el índice de precios al consumo Previsto por el Gobierno.

Artículo 27. Clausula de garantía salarial 2.006, 2.007 y 2.008.

Para los años 2.006, 2.007 y 2.008 se garantiza el incremento del índice de Precios al Consumo Real si este fuera superior al porcentaje establecido para el año 2.006, esto es el 2,5 %, o al Índice de Precios al Consumo Previsto por el Gobierno en el caso de los años 2.007 y 2.008.

Artículo 28. 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.

Sección Primera: Del Salario

Artículo 29. Salario base.





El Salario Base es la parte de retribuciones del trabajador fijada por categoría profesional para jornada laboral establecida en el artículo 17 del presente Convenio. El salario base para cada una de las categorías especificadas en el presente convenio será el especificado en la tabla anexa al presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en la retribución que se especifica en la tabla anexa.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas los días 30 de junio y 16 de diciembre respectivamente.

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.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se percibirá una tercera gratificación extraordinaria cuya fecha de cobro será el 30 de marzo, y cuyo importe será:

Año 2.006 el 50% de la Paga Extra.

Año 2.007 el 75% de la Paga Extra.

Año 2.008 el 100% de la Paga Extra.

Artículo 31. Participación en beneficios.

Se establece para todos los trabajadores una participación en beneficios cuya cuantía será para el año 2.006 de 124,24 euros mensuales y su abono será en las doce mensualidades.

Sección Segunda: Complementos Salariales.

Personales

Artículo 32. 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 minorar al máximo esta problemática, se acuerda:



A) Los importes que por este concepto perciberan los trabajadores al 31 de diciembre de 1996, quedarán consolidados y congelados a nivel personal y por tanto, fijos en su importe, percibiéndose como complemento personal. Estos importes serán redistribuidos en los distintos conceptos que establece la estructura retributiva del presente convenio, según se establece en el artículo 9 del presente Convenio.

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

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

Artículo 33. 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 353,44 euros sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

Por circunstancias relativas al puesto de trabajo:

- a) Del puesto de trabajo.
- b) De cantidad o calidad de trabajo.

Del puesto de trabajo.

Artículo 34. Plus de turnicidad.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en turnos rotativos durante las 24,00 horas del día y durante los 365 días del año, percibirán un plus de turnicidad de 63,61 euros mensuales.

A estos efectos se entiende por trabajo a turnos aquellos trabajos que requieran la ejecución de una actividad permanente durante las 24,00 horas del día y durante los 365 días del año.

Estos trabajadores disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, entendiéndose que las horas trabajadas en sábados, domingos o festivos forman parte de su jornada laboral ordinaria anual de trabajo, de acuerdo con el cuadrante de turnos establecido en, el centro de trabajo.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

Aquel trabajador que estando prestando sus servicios en turnos rotativos de



mañana, tarde y noche, cuando le corresponda trabajar en éste último turno, percibirá el concepto de nocturnidad siempre y cuando su horario de trabajo quede incluido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente.

Si realiza más de 4 horas efectivas de trabajo de su jornada laboral, en el período estipulado en el párrafo anterior como nocturnidad percibirá 6,36 euros por día nocturno. Si por el contrario sólo realiza entre 1 y 4 horas como nocturnas percibirá la parte proporcional en función del número de horas.

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

Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 36. Plus peligrosidad, toxicidad, penosidad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio incluidos en el grupo primero y tercero, dado el trabajo que realizan, e independientemente de su categoría, percibirán plus de peligrosidad, toxicidad, penosidad, consistente en el abono de 147,71 euros mensuales.

Artículo 37. Plus festivo.

Se establece un Plus Festivo para aquellos trabajadores sujetos a cuadrante de rotación de cualquier tipo que incluya domingos y festivos, por importe de 21,19 euros por día efectivamente trabajado en domingo o festivo. Se establece un importe de 120,00 euros para los trabajadores que realizan el turno de noche en Nochebuena, Año Nuevo y la mañana de Reyes.

De cantidad o calidad de trabajo.

Artículo 38. Plus de disponibilidad.

Dadas las características de este sector de actividades de agua, todos los trabajadores del centro de la empresa podrán estar incluidos en unos servicios de disponibilidad que deberán cubrirse en cada área dentro de la empresa. El concepto de disponibilidad compensará, tanto el estar inmediatamente localizable (mediante teléfono móvil suministrado por la empresa} y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su horario habitual. Se abonará la cantidad de 70,68 euros por semana disponible. Dicho importe será de 84,82 euros durante la semana Santa, semana de Feria y semana de Navidad.

Se acuerda que los trabajadores designados por la empresa en el centro de trabajo percibirán dicho concepto económico, comprometiéndose ambas partes para que en todo momento exista un trabajador disponible que cubra las



incidencias derivadas de la falta o ausencias en el trabajo, así como de necesidades de reparación urgente de equipos.

Los oficiales segunda de explotación, para garantizar la buena organización del sistema de trabajo a turnos no deben abandonar su puesto de trabajo en tanto en cuanto no llegue el trabajador correspondiente al turno siguiente. En caso de que no acudiera el trabajador correspondiente al siguiente turno, acudirá de forma obligatoria en primera instancia, el que se encuentre en situación de disponibilidad según el cuadrante confeccionado entre la Empresa y los trabajadores, sin perjuicio del tratamiento del exceso de tiempo como horas extraordinarias.

Artículo 39. 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 estas empresas, el exceso de horas trabajadas para las siguientes situaciones, que tendrán carácter estructural: prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinarias y urgentes, sin perjuicio de su abono o compensación como si se tratase de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con trabajadores de cualquier categoría, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarán complemento de dedicación plena, dando conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán según se establece en la legislación vigente, es decir, Ley del Estatuto de los Trabajadores, a partir de la firma del presente Convenio, siendo la compensación de las horas extraordinarias de lunes a sábados, de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria y de 2 horas por cada hora extraordinaria de domingo y festivos. En caso de que fuera imposible su compensación éstas se abonarán, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, a razón de 12,72 euros para trabajos realizados de lunes a sábados con independencia del turno en el que se realicen. Si se realizaran en domingos o festivos se abonarán a razón de 19,43 euros.

Es necesario definir que las horas extraordinarias realizadas en la Estación



Depuradora de Aguas Residuales necesarias para reparar averías y trabajos urgentes serán de obligada ejecución por el empleado.

Sección Tercera: Percepciones Extrasalariales.

Artículo 40. Plus transporte.

La empresa abonará a sus empleados la cantidad de 0,83 euros por hora efectiva de 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 41. 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 | 9,19 euros |
| Habitación | 31,82 euros |
| Desayuno | 3,54 euros |

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 0,21 euros 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.

Capítulo VII. Cese. Movilidad funcional. Ascensos.

Artículo 42. Preaviso de cese en la empresa.

El personal operario subalterno que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá avisar a ésta con quince días de antelación, El personal técnico y

administrativo deberá avisar su cese con un mes de antelación.

Las peticiones de cese voluntario se efectuarán siempre por escrito.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso señalados para cada grupo para anunciar su cese, se le descontará por la Empresa en la liquidación que se le practique el importe de una cantidad igual al total sus salarios diarios multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo que tiene señalado como preaviso en los párrafos anteriores.

Artículo 43. Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada. Sustituciones.

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.

Si la empresa entendiese que existiesen razones técnicas u organizativas que justifiquen la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, el trabajador estará obligado a ello por el tiempo imprescindible para su atención.

Si como consecuencia de ello el trabajador realizase trabajos de inferior categoría mantendrá su retribución de origen. Sin embargo si realizara funciones superiores a las de su grupo profesional, tendrá derecho a la diferencia en el concepto de salario base.

En el supuesto de que se pudiese comprobar que se realizan funciones superiores a las de su grupo profesional durante la totalidad de su jornada laboral y de forma continuada, en un período superior a seis meses durante un año o ocho meses durante dos años, dicho trabajador tendrá derecho al ascenso de categoría profesional cuando exista dicha vacante.

Los oficiales tercera de explotación sustituirán a los oficiales segunda de explotación, siempre que se produzca una ausencia programada de alguno de éstos, siendo obligatoria dicha sustitución sin perjuicio de que se devenguen los conceptos retributivos de la categoría superior.

Artículo 44. 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 45. 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 euros 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 46. Complemento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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% del salario base, plus tóxico penoso y peligroso, participación en beneficios, plus turnicidad, plus nocturnidad y festivos a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Dicha situación nunca podrá suponer, que un trabajador perciba en situación de baja por accidente de trabajo una retribución por todos los conceptos en cómputo anual superior al que pudiera percibir otro trabajador con la misma categoría que hubiese trabajado durante todo el año.

Artículo 47. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que tengan en suspenso su contrato de trabajo por causa de incapacidad temporal debida a Enfermedad Común o Accidente No Laboral percibirán la prestación económica que el órgano gestor conforme a la legislación vigente determine.

No obstante, la Empresa abonará al trabajador la diferencia hasta alcanzar el importe de Salario base, Plus tóxico penoso y peligroso, Participación en beneficios, Plus turnicidad, plus nocturnidad y festivos en los siguientes porcentajes.

a) Durante los 3 primeros días no se abona el complemento.

b) A partir del 4º día se le abona el 100%.

c) Si la baja es superior a 21 días se le abona el 100% desde el primer día.

Dicha situación nunca podrá suponer, que un trabajador perciba en situación de baja por Incapacidad Temporal debida a Enfermedad Común una retribución por todos los conceptos en cómputo anual superior al que pudiera percibir otro trabajador con la misma categoría que hubiese trabajado durante todo el año.

Artículo 48. Absentismo.

Durante la negociación del presente Convenio Colectivo queda de manifiesto por ambas partes que se genera un grave problema cuando existe absentismo laboral y muy especialmente cuando dichas ausencias son injustificadas, coincidiendo en valorar negativamente el impacto que supone en el incremento de los coste de personal, y que provoca una disminución en los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de trabajo, generando en definitiva una falta de competitividad.

En el ánimo de evitar dicha circunstancia, el derecho al abono de los complementos indicados en los articules anteriores, tanto en situación de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo, Enfermedad Común y Accidente No Laboral, quedarán automáticamente suspendidos cuando no quede acreditado correctamente la ausencia al trabajo, por no presentar los documentos justificativos oficiales, tanto Parte de aja Médica como Parte de Confirmación Semanal. En caso de que el trabajador no pud1era presentar personalmente dicho documento deberá remitirlo por correo certificado con acuse de recibo,

Si un trabajador, aún no causando baja, necesitase acudir a consulta médica dentro de su jornada de trabajo, tendrá la obligación de comunicar inmediatamente a su superior dicha ausencia,

Artículo 49. Falta de asistencia injustificada.

En caso de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de Incapacidad Temporal por parte de algún trabajador, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo que sea alegado por éste para justificar sus faltas de puntualidad y asistencia, mediante reconocimiento médico por el personal médico de la Mutua de Accidentes. La negativa del trabajador podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que puedan existir a cargo de dicha empresa, tal y como queda recogido en el artículo 20.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

En los casos de ausencia al trabajo y de retrasos en la hora de entrada, que no sean debidamente justificados, se descontará el importe correspondiente al tiempo de ausencia o retraso.

Artículo 50. 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 compensación económica de 53,01 euros mensuales, previa presentación del certificado expedido por el Organismo Oficial competente.

Para el abono de éste 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 51. Jubilación.

Los trabajadores se jubilarán con carácter general al cumplir la edad de 65 años.

Artículo 52. Ayuda escolar.

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

Importe Ayuda Pts. por hijo

| | |
|---|-------------|
| A.-Educación Infantil.(0 a 6 años) | 42,41 euros |
| B.- Educación Primaria. (6 a 12 años) | 42,41 euros |
| C. Educación Secundaria Obligatoria. (12 a 16 años) | 63,61 euros |
| D.- Bachillerato. | 63,61 euros |
| E.- Ciclo Formativo Grado Medio o Superior. | 63,61 euros |
| F.- Universidad, Facultad y Escuela Universitaria. | 91,89 euros |

2. Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

2.1. Pertenecer 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 la 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 E.G.B., 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 de 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.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos y cada uno de los trabajadores, el vestuario adecuado a cada época del año, de dos equipajes completos, excepto el chaquetón, para las dos épocas del año.

Las prendas de trabajo se renovarán semestralmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su 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 54. 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 lo dispuesto 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 e! anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

Artículo 55. 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 reconocimiento médico a sus trabajadores, en el cual se realizarán pruebas y análisis para riesgos específicos de la actividad desarrollada por los mismos,

Artículo 56. 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 57. 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 informados de los planes de formación profesional que se elaboren en las Empresas.

Artículo 58. 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.

En cualquier caso, será necesario que el empleado acredite debidamente que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios.

Artículo 59. Anticipo reintegrable.

La Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 euros.

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 60. Excedencia para proyectos de cooperación con organizaciones no gubernamentales.

Tendrán derecho a la concesión de una excedencia no retribuida de acuerdo con las especificaciones del estatuto de los trabajadores, 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 61. Contratación.

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

Capítulo X. Acción sindical.

Artículo 62. Delegado de personal.

El Delegado de Personal es el órgano representativo y colegiado 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 63. 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:

- Indicé 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 64. Garantías del delegado de personal.

1. Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal, dispondrán 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, pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los Delegados de Personal y suscrito por Acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la Empresa semestralmente. No podrán acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.

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. Los Delegados de Personal como representantes 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 65. 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 será responsable 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.

Faltas y sanciones.

Artículo 66. Clase de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las Empresas reguladas por este Convenio, se clasificarán en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 67. Faltas leves.

Son faltas «leves» las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta diez minutos de retraso) sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de



puntualidad para que ésta sea considerada grave.

2. No cursaren tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte 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 asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta 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 68. Faltas graves.

Se calificarán como faltas «graves» las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. No comunicar con la puntualidad debida las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera 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 accidente 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 la jornada de trabajo.

9. La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de empresa.

10. La 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 65, se causas perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

12. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, la falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes, o cualquier falta de puntualidad de más de treinta minutos. Si como consecuencia de cualquiera de estos hechos se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta será considerada como «muy grave».

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 65.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como "muy grave".

15. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16. La 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 65 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 amonestación escrita.

Artículo 69. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o 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.
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.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación 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 65, y en las segunda, quinta, octava, undécima y decimoquinta del artículo 66.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 66 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 70. Sanciones.

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

a) Por falta leve. Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por falta muy grave. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 71. Notificación.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 72. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y 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 73. Representantes legales.

En el supuesto de faltas graves o muy graves cometidas por los representantes legales de los trabajadores, será necesaria la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.

Capítulo XII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 74. 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.

Fundamento 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 75. 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 prevé 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 76. 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 77. 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 78. 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 79. Subrogación de personal.

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 la subrogación del personal, 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 de la 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.

Capítulo XIV. Paz laboral.

Artículo 80. Paz laboral.

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio, suspendiendo cualquier medida de conflicto que tengan como objeto la modificación de cualquiera de los artículos pactados en dicho Convenio.

Capítulo XV. Disposición derogatoria.

Disposición derogatoria.

El presente convenio colectivo deroga, expresamente durante la vigencia del mismo, 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 de aplicación en el centro de trabajo de las empresa señaladas en el ámbito funcional.

Capítulo XVI. Disposición transitoria disposición transitoria.

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjera



un incremento de la plantilla actual, motivados por la variación del número de horas de trabajo al año que pudiera establecerse en el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se comprometen a negociar la aplicación del plus de Disponibilidad.

| TABLA AÑO 2006 | Salario Base | Paga extra |
|------------------------------|---------------------|-------------------|
| GRUPO PRIMERO | | |
| Peón especialista | 827,93 euros | 942,38 euros |
| Peón | 639,60 euros | 691,93 euros |
| GRUPO SEGUNDO | | |
| Subcapataz | 885,28 euros | 1.163,75 euros |
| Oficial 1ª | 859,10 euros | 1.056,88 euros |
| Oficial 2ª | 852,70 euros | 1.042,46 euros |
| Oficial 3ª | 837,12 euros | 981,60 euros |
| Oficial 1ª administrativo | 795,28 euros | 795,28 euros |
| Oficial 2ª administrativo | 774,00 euros | 989,45 euros |
| Auxillar administrativo | 742,20 euros | 742,20 euros |
| Analista Laboratorio | 667,42 euros | 667,42 euros |
| Auxiliar Técnico Laboratorio | 639,60 euros | 639,60 euros |
| GRUPO TERCERO | | |
| Capataz | 885,28 euros | 1.163,75 euros |

