



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A.

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial para Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., en sus centros de trabajo de la ciudad de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 31 de mayo de 2004, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 31 de marzo de 2004, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1985, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2.º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 130/2000, de 9 de mayo, de Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 8 de junio de 2004.—El Delegado Provincial de Empleo y

Desarrollo Tecnológico. Fdo.: DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, 12 de mayo de 2004.—El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Acta de Acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores para sus centros de trabajo en Jaén capital

Por la empresa:

Don Nicolás Martínez Bautista.

Don Manuel Alcóucer Díaz.

Por los trabajadores:

Don Israel Jesús Moya Troyano.





Presidente del Comité de Empresa U.G.T.

Don Ramón Ruiz Martínez.

Secretario del Comité de Empresa U.G.T.

Don Jesús Paulano Cobos.

Don Vicente Javier Oya Mesa.

Don Jaime Martí Caireta.

Asesores:

Don Antonio Gil Ramos. FSP / UGT.

En Jaén, siendo las 12,00 horas del día 31 de marzo de 2004, las partes arriba indicadas se reúnen en las oficinas de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., cuyo domicilio Social es calle Rafael Ortega Sagrista, 15-Bajo, en base a los siguientes.

Antecedentes:

Primero: El Comité de Empresa anteriormente designado, en nombre y representación del conjunto de los trabajadores pertenecientes al Servicio de Aguas de Jaén, solicitaron por escrito a la Dirección de la empresa el inicio de conversaciones al objeto de negociar un Convenio Colectivo de Trabajo para el Servicio Municipal de Aguas de Jaén capital.

Segundo: En la actualidad sus relaciones laborales vienen reguladas por el Convenio Colectivo Provincial de Aguas de Jaén, según queda establecido en su ámbito funcional, cuya vigencia finaliza el día 31 de diciembre de 2005, y que fue firmado el pasado día 18 de julio de 2001 y posteriormente publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén el día 21 de septiembre de 2001.

Tercero: El Comité de Empresa en nombre y representación del conjunto de los trabajadores, aceptaría de forma expresa y voluntaria, en caso de acuerdo con la Dirección de la Empresa, renunciar a la aplicación del Convenio Colectivo Provincial de Aguas de Jaén, y por tanto, su inmediata incorporación al ámbito funcional del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., para su centro de trabajo de Jaén capital.

Que por tanto en base a dichos Antecedentes y después de varias reuniones con los trabajadores, Acuerdan:

Primero: Que ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficientes para la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia



Gestión Integral del Agua, S.A. para su centro de trabajo de Jaén capital, todo ello según establece en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 1/1985, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo: Que el pasado día 23 de junio de 2003 quedó constituida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. para su centro de trabajo de Jaén, por los miembros antes mencionados que representan a las partes económica y social.

Tercero: Queda aprobado por unanimidad el nuevo Texto que se adjunta como Anexo I a la presente Acta, cuya redacción será por Tres Años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2003 y finalizando el 31 de diciembre de 2005.

Según su ámbito funcional éste será el único Convenio Colectivo de aplicación para dicho centro de trabajo.

Cuarto: La Dirección de la Empresa queda encargada de realizar las gestiones necesarias para su Registro, Depósito y posterior Publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, todo ello conforme a lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Y sin más asuntos que tratar se firma la presente Acta en prueba de conformidad con efectos de acuerdo, en el lugar y fecha indicados «up supra».

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., y sus trabajadores, para la gestión del ciclo integral del agua en sus centros de trabajo en la ciudad de Jaén

Capítulo primero. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen su actividad profesional en alguno de los centros de trabajo que la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., tenga establecidos en la ciudad de Jaén.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las condiciones de trabajo entre Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., y sus trabajadores, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión del ciclo integral del agua en la ciudad de Jaén, esto es,



a) Captación y Tratamiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte de agua hasta las Estaciones de Tratamiento, Depósitos y Rebombes.

Tratamiento del agua para su potabilización.

Tratamiento de agua Residual para la Depuración de la misma.

b) Redes.

Red de abastecimiento de agua potable.

Red de alcantarillado de agua residual.

c) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención al clientes, Contrataciones, Lecturas, Facturación y Cobro. Administración General y Contabilidad.

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

Por tanto será el único Convenio Colectivo de aplicación para el presente ámbito funcional durante el período de vigencia establecido en su Artículo 4.

Se respetará íntegramente el acuerdo establecido en el SERCLA de fecha 25 de marzo de 2002 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de fecha de 17-07-02, así como las condiciones más beneficiosas que, hasta ahora, venían disfrutando los trabajadores que pasaron en 1997 de prestar servicios desde el Ayuntamiento de Jaén a la empresa Seragua, hoy Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., sin perjuicio de las mejoras que les sean aplicables del presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo incluirá en su ámbito a todo el personal de Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., independientemente de su categoría profesional y la modalidad de su contrato de trabajo tanto fijos como eventuales o interinos, y que desarrollen sus funciones dentro de la actividad económica indicada en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio al personal afecto a lo establecido en el Artículo 1, punto 3.

a) y c) del Estatutos de los Trabajadores, salvo acuerdo entre las partes.



Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años y entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre del 2005. No obstante, a efectos retributivos, los atrasos correspondientes al año 2003 se calcularán desde el día 1 de mayo.

Artículo 5. Denuncia

El presente Convenio Colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2005.

Capítulo Segundo. Disposiciones Generales

Artículo 6. Condiciones Mínimas

Las condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo y de aplicación en el ámbito funcional establecido, se considerarán mínimas y en consecuencia de obligado cumplimiento para las partes firmantes.

Artículo 7. Compensación y Absorción

Los derechos económicos y demás condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones y mejoras que vinieran satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Las condiciones resultantes de este Convenio Colectivo absorberán cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

No obstante si en el momento de la firma del Convenio Colectivo la empresa tuviese reconocido por escrito mejoras a sus trabajadores, que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen las que resulten por aplicación del Convenio Colectivo, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el trabajador no se vea perjudicado por la compensación o absorción que pudiera producirse.

Artículo 8. Legislación Supletoria

En todo lo no recogido en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

Capítulo Tercero. Contratación Laboral y Formación

Artículo 9. Contrato de Trabajo



La contratación laboral de los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo de trabajo se llevará a cabo respetando y aplicando los distintos modelos que para ello se establezcan en la legislación vigente.

En las cuestiones generales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente la duración, jornada laboral, salarios, etc., y su Copia Básica deberá ser firmada por un representante de los trabajadores.

El trabajador recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de 15 días como máximo a partir del momento de su firma.

Artículo 10. Formación Profesional

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa se les deberá facilitar en la medida de lo posible la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, serán informados de los planes de formación profesional que pudieran elaborarse en las Empresas.

Durante la vigencia del presente convenio la comisión paritaria llegará a un acuerdo relativo a las condiciones de promoción profesional.

Capítulo Cuarto. Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 11. Jornada Laboral

La jornada laboral durante los años de vigencia del Convenio Colectivo tendrá una media semanal de:

Año 2003:	37 horas
Año 2004:	36 horas
Año 2005:	35 horas

Dicha jornada laboral se llevará a cabo en jornada intensiva de lunes a viernes, a excepción de aquellos colectivos de trabajadores que realicen su horario de trabajo en sistema de turnos de lunes a domingos.





Para la distribución diaria de la jornada laboral y hasta alcanzar las 35 horas semanales, la diferencia de horas a realizar por los trabajadores se podrán acumular para de esta forma cumplir con la jornada anteriormente establecida.

Para un correcto funcionamiento de la Empresa en el mes de Diciembre se elaborará un calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo entre la Empresa y Representantes de los trabajadores.

Se considerarán como días festivos, los días 24 , 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio.

Artículo 12. Descanso Diario

El personal afectado por este Convenio disfrutará, dentro de la jornada laboral diaria, tanto si la realiza partida como continuada o intensiva, de un descanso de 20 minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 13. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

Treinta y un días naturales para todo el personal, que se ampliarán con los días festivos no dominicales que coincidan en el período vacacional. No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al productor a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, éstas sólo comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales todos los días hasta aquél en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguna de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y un trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal, si los hubiera, y empresa establezcan de común acuerdo.

Artículo 14. Disponibilidad Guardias

Dado el carácter de servicio público que presta la empresa se establece un sistema de disponibilidad obligatorio que cubrirán los trabajadores que designe la empresa a su criterio, percibiendo la cantidad de 60,10 euros por semana efectiva que realice dicho servicio, cantidad que compensa estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su





jornada de trabajo.

Artículo 15. Retén de Guardia

Objeto: Los trabajadores que estén incluidos en el cuadrante diseñado por la empresa para las áreas de Abastecimiento, Producción (Captación, Aducción y Tratamiento), Distribución y Saneamiento, realizarán todas aquellas tareas urgentes y no incluidas dentro de la planificación de la explotación, que la Dirección les encomiende fuera del horario de trabajo con objeto de asegurar tanto el abastecimiento de agua a los usuarios, el control de su calidad según las normas establecidas, como el saneamiento de agua usada, así como realizar aquellos trabajos inherentes de la guardia que se describen a continuación:

Organización: Detalle de funciones y número de operarios.

Retén Abastecimiento: Para el mantenimiento de las redes de abastecimiento se elaborará un cuadrante anual con la distribución de las ocho parejas que componen la cuadrilla de Abastecimiento.

Habrà en todo momento una pareja preparada para atender los avisos y reparar las averías que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral, al objeto de garantizar además del abastecimiento de agua potable a los ciudadanos, el control de su calidad.

Alcantarillado: Para el mantenimiento de las redes de Alcantarillado se elaborará un cuadrante anual con la distribución de las parejas que componen la cuadrilla de alcantarillado. Habrá en todo momento una pareja preparada para atender los avisos y reparar aquellas incidencias que surjan durante la semana fuera de la jornada laboral en el Servicio de Alcantarillado, debiendo utilizar los medios adscritos al área de Alcantarillado.

Captación, Aducción y Tratamiento: Para el área de Captación, Aducción y Tratamiento y al objeto de controlar las distintas fuentes de suministro de agua potable, su conducción y transporte hasta las distintas estaciones de tratamiento para realizar los procesos de cloración, se elaborará un cuadrante anual con la distribución de un trabajador preparado para atender aquellas incidencias que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral.

Importe: Como compensación económica por la realización de las labores propias del Retén de Guardia y por tanto de las horas trabajadas fuera del horario ordinario, se establece para las siguientes áreas y con carácter semanal las siguientes cantidades:

1) Retén de Abastecimiento.

262,34 euros semanales para cada uno de los dos componentes que realiza las



guardias esa semana. En dicho importe queda incluido el Plus Transporte de cada día no laborable que deba acudir a prestar servicio.

2) Alcantarillado, Captación y Tratamiento.

90,15 euros semanales para cada uno de los dos trabajadores que realice guardias esa semana. En dicho importe queda incluido el Plus Transporte de cada día no laborable que deba acudir a prestar servicio.

3) Los días de fiesta (no domingos) y por tanto no laborables en los que se deba prestar servicio, y que coincidan en la semana de Retén de guardia se abonará:

Retén de abastecimiento la cantidad de 20,63 euros.

Alcantarillado, Captación y Tratamiento afecto a Retén de guardia el importe establecido en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. Horas Extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral diaria o semanal.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o 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 tendrán 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.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito, mensualmente, a los representantes de los trabajadores, el número de éstas, las personas que las realizaron y los motivos que las justificaron, produciéndose una reunión en la que se analizará esta información, poniendo en práctica medidas de contratación en aquellas situaciones en las que se den condiciones de habitualidad.

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 servicio público de la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causa de fuerza mayor de las previstas en la Ley, mensualmente, la empresa y los representantes de los trabajadores, elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.



	Horas extras	
	Euros	Euros
Grupo profesional tercero		
Subgrupo Primero: Área Técnica		
Encargado Gral	13,27	15,31
Capataz área	13,95	16,00
Técnico Superior (Ciclo Formativo Grado Superior):		
Operaciones Topográficas	13,27	15,31
Proyectos construcción	13,27	15,31
Subgrupo Segundo: Área Administrativa:		
Técnico Superior (Ciclo Formativo Grado Superior):		
Administración	13,27	15,31
Grupo profesional segundo:		
Subgrupo Primero : Área Técnica		
Técnico (Ciclo Formativo Grado Medio):		
Laboratorio	12,93	14,98
Electrotécnico	12,93	14,98
Mecánico	12,93	14,98
Subcapataz	13,61	15,66
Encargado Lectores	13,61	15,66
Oficial Primera	13,27	15,31
Oficial Segunda	12,93	14,98
Oficial Tercera	12,93	14,98
Lector	12,60	14,63
Almacenero	12,60	14,63
Auxiliar Técnico	12,60	14,63
Subgrupo Segundo: Área Administrativa:		
Técnico (Ciclo Formativo Grado Medio):		
Gestión administrativa	13,27	15,31
Oficial Administrativo	12,93	14,98
Auxiliar Administrativo	12,60	14,63
Grupo profesional primero:		
Peón Especialista	12,60	14,63
Peón	12,25	14,30

Capítulo Quinto

Condiciones económicas

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta



ajena ya retribuyan el trabajo efectivo como los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho como mínimo a la retribución que se fije en el mismo para cada categoría laboral.

No obstante el personal con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá todos sus conceptos económicos en proporción a su jornada laboral.

A) Del Salario:

Artículo 17. Salario Base

El Salario Base queda definido como aquella parte de la retribución que se le abona al trabajador fijada en unidad de tiempo en base a su cualificación profesional y al encuadramiento profesional según las funciones que desempeñe.

Para el año 2003 el importe vigente en el año 2002 para dicho concepto económico se ha incrementado en el 4%, según el anexo que se adjunta al presente Convenio Colectivo.

Para el año 2004 y 2005 se incrementará en un 3,5% dicho concepto económico.

Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente 4 pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento más su antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, incrementada ésta última como se dispone en artículo 14.A).

Dichas gratificaciones serán abonadas por la empresa el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 19. Antigüedad

Es bien conocida por las partes la repercusión de los deslizamientos salariales que el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1993 tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe



al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos del Convenio Colectivo Estatal del Agua que regulan la antigüedad así como cualquier disposición convencional, acuerdo o Convenio marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

B) Complementos Salariales:

Artículo 20. Plus Convenio

El Plus Convenio se abonará en las doce mensualidades y su importe será para el año 2003: 69,77 euros.

Para los años 2004 y 2005 se incrementarán en el 3,5%.

Artículo 21. Participación en Beneficios.

La participación en beneficios será el 15% del salario base más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993 (que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 19.A). Se abonará en las doce mensualidades.

Artículo 22. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas se abonarán a razón de 1,21 euros.

Para los años 2004 y 2005 se incrementarán en el 3,5%.

Artículo 23. Trabajos Tóxicos, Penosos o Peligrosos

Los trabajadores que desarrollan sus servicios en áreas de actividad en la empresa, que están vinculadas o en contacto con productos químicos, deberán respetar escrupulosamente las normas de régimen interno y los protocolos o procedimientos establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento de la legislación vigente.

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que sólo existe relación con productos químicos tóxicos en las áreas de Estación Depuradora de Aguas Residuales y mantenimiento de Redes de Alcantarillado, Abastecimiento, Captación y Tratamiento. Por ello es imprescindible el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud, y más concretamente la correcta utilización por parte de los trabajadores de los Equipos de Protección Individual y Colectivos que la Dirección pone a su alcance y que están correctamente homologados, no





debiendo existir ningún riesgo para su salud durante el desempeño de su actividad laboral diaria.

No obstante se establece, en aquellos puestos pertenecientes a las áreas antes expuestas y que realicen su actividad laboral durante su jornada laboral en relación con productos químicos tóxicos, un Plus Tóxico para el año 2004 de 29,10 euros mensuales, importe que se incrementará en 52,58 euros mensuales en el 2005 y que se abonará los doce meses del año.

Con el abono de dicho importe los trabajadores garantizan el correcto cumplimiento de la normativa establecida por la Dirección en materia de seguridad y salud, además de participar en todas las acciones formativas que la Dirección entienda necesarias para la eliminación de los posibles riesgos laborales por la utilización de dichos productos.

Artículo 24. Plus Turnicidad

Aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo es la Estación Depuradora de Aguas Residuales y que trabajen de forma sistemática mañana, tarde y noche de lunes a domingo, percibirán un Plus de turnicidad por día efectivamente trabajado para el año 2003 de 1 euros.

Para los años 2004 y 2005 el nuevo importe será de 3,6 euros.

Aquellos otros que desarrollen sus funciones en el área de Captación, y realicen turnos de lunes a Domingos además de aquellos de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento y Alcantarillado, que realizan turnos de mañana y tarde de lunes a viernes, percibirán un plus de turnicidad cuyo importe para el año 2004 es de 60,00 euros mensuales, importe que se incrementará en 48,00 euros mensuales en el 2005 y que se abonará los doce meses del año.

Artículo 25. Plus Festivo

La empresa abonará durante el año 2003 a cada trabajador la cantidad de 13,46 euros, por cada día festivo que trabaje, teniendo en cuenta que sólo se computarán a estos efectos los así habilitados por el calendario de fiestas laborales anuales, aprobado por el Gobierno, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 11 del presente Convenio.

Para los años 2004 y 2005 se incrementará en el 3,5%.

Artículo 26. Bolsa de Vacaciones

En el período de disfrute de vacaciones reglamentarias los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo percibirán para el año 2003, además de las retribuciones correspondientes, como bolsa de vacaciones la cantidad de 144,81



euros.

Para los años 2004 y 2005 se incrementarán en el 3,5%.

Artículo 27. Plus atención Clientes

El conjunto de los trabajadores que pertenecen al área de gestión de clientes, incluido administración, por prestar y realizar las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos de óptima atención al cliente establecidos por la Dirección, y por tanto, facilitando las tareas de mejora de domiciliaciones bancarias, rapidez y agilidad en las contrataciones de suministro y en definitiva por ayudar a prestar un servicio más flexible y eficaz percibirán en concepto de Plus atención cliente para el año 2004 la cantidad de 89,10 euros mensuales, importe que se incrementará en 100,58 euros mensuales para el año 2005 y que se abonará los doce meses del año.

C) Percepciones Extrasalariales:

Artículo 28. Plus Transporte

Se abonará a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo un plus de transporte por día efectivo de trabajo de 4,88 euros, excepto aquellos días en que realizan el servicio de guardia en cuyo importe va incluida dicha compensación económica.

Para los años 2004 y 2005 dichos importes se incrementarán en el 3,5%.

Artículo 29. Plus Distancia

Debido a la ubicación geográfica en la que se encuentra la Estación Depuradora de Aguas Residuales, fuera del caso urbano, y no existiendo servicio de transporte público para realizar dicho recorrido al Centro de Trabajo, se establece un Plus de distancia con la finalidad de compensar a los trabajadores que prestan sus servicios en esta instalación por los gastos que le ocasiona el desplazamiento habitual desde su domicilio a dicho centro de trabajo.

Se establece una cantidad fija con carácter mensual para el año 2004 de 12,00 euros mensuales, que se mantendrá en el 2005.

Artículo 30. Dietas

Para el año 2003 se establece un importe de dieta completa de 36,88 euros y una media dieta de 14,75 euros.

Para los años 2004 y 2005 se incrementarán en el 3,5%.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el trabajo



obligue a almorzar o cenar fuera de su localidad de residencia y de su centro habitual de trabajo.

Artículo 31. Quebranto de Moneda

El personal que durante la totalidad de su jornada laboral y ocupe puestos de trabajo en el área de Gestión de clientes que tengan relación directa con el cobro de facturas se le abonará la cantidad de 31,60 euros mensuales para el año 2003.

Para los años 2004 y 2005 se incrementará en el 3,5%.

Aquellos otros trabajadores que de forma ocasional realicen dichas tareas lo percibirán proporcionalmente al tiempo dedicado.

Capítulo Sexto. Beneficios Sociales

Artículo 32. Premios de Natalidad y Matrimonio

Se establece un premio de Natalidad por importe de 167,95 euros por el nacimiento de hijo habido en el matrimonio.

Igualmente, se establece un premio por matrimonio del mismo importe anterior en caso de matrimonio del trabajador.

Ambos premios se otorgarán por la Empresa a sus trabajadores independientemente de las cantidades que estos perciban a cargo de la Seguridad Social y otro seguro, siempre que se acrediten fehacientemente las situaciones anteriores a través del correspondiente libro de familia o cualquier otro documento acreditativo.

Para los años 2004 y 2005 se incrementará en el 3,5%.

Artículo 33. Ayuda al Trabajador/a con Hijos Disminuidos

Con independencia de las asignaciones con cargo a la seguridad social, aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, la Empresa le abonará una gratificación mensual de 90,15 por hijo, que se encuentre así diagnosticado por el organismo competente.

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

Artículo 34. Seguro Colectivo

Se establece un único seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional de veinticuatro horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte, por la cantidad de 36.060,72 euros.



Artículo 35. Complemento de Prestación por Enfermedad y Accidente

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, las empresas garantizarán, desde el primer día de la baja, el 100% de la base de cotización; desde el décimo primer día hasta el trigésimo el 80%, y a partir del trigésimo primero de nuevo el 100% de los mencionados conceptos, salvo en caso de hospitalización que será del 100% desde el primer día hasta el último.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de los conceptos referidos.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100 % de la base de cotización.

Artículo 36. Ayuda Escolar

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo y con hijos en edad escolar, con edades comprendidas entre los 3 y 25 años de edad, percibirán por este concepto las ayudas que se relacionan a continuación por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre.

Educación infantil:	36,06 euros
Educación Primaria:	39,06 euros
Ciclo Formativo Grado Medio y Enseñanza Secundaria Obligatoria:	42,07 euros
Ciclo Formativo de Grado Superior y Bachillerato:	45,07 euros
Universidad, Facultad o Escuela Universitaria:	60,10 euros

Las condiciones para solicitar ayudas son pertenecer a la plantilla de la Empresa con, al menos, un año de antigüedad.

La edad máxima para la ayuda se establece en los 25 años de edad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la Empresa la matriculación en los centros donde se cursarán los estudios.

Artículo 37. Jubilación Anticipada

Todos los trabajadores que decidan voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada, percibirán las siguientes cantidades:

A los 60 años,	siete mensualidades
----------------	---------------------

A los 61 años,	seis mensualidades
A los 62 años,	cinco mensualidades
A los 63 años,	cuatro mensualidades

Dichas mensualidades consistirán en las mismas retribuciones que el trabajador percibía en activo.

En el caso de jubilación anticipada a los 64 años, como medida de fomento de empleo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio.

Artículo 38. Ropa de Trabajo

La Empresa facilitará a sus trabajadores prendas de trabajo Para el verano que se entregarán en el mes de mayo:

- Dos camisas manga corta, dos pantalones y un calzado de seguridad. Para el invierno que se entregarán en octubre:

- Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetas (podrán ser sustituidos por jersey a criterio de la empresa) y un calzado de seguridad.

La Empresa vendrá obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas y las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas previa justificación del motivo.

El equipo de ropa de trabajo y los equipos de Protección Individual y Colectivos, facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Artículo 39. Suministro de Agua al Personal

La empresa, dentro del ámbito geográfico donde tenga competencia para la gestión y explotación del ciclo integral del agua, abonará a cada trabajador la cantidad de 165 euros, revisable con las futuras actualizaciones de tarifas, en concepto de ayuda al consumo de agua para uso doméstico. Dicho importe se cobrará con carácter anual en la nómina de enero de cada año, iniciándose dicho abono en enero de 2004.

Artículo 40. Anticipos Reintegrables

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 6.000 euros.

La condiciones para su cobro serán:



Para tener derecho la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.

La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación de carácter grave.

El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se haya cancelado cualquier otro anterior, debiendo respetarse el período de devolución pactado.

El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.

No obstante lo expuesto en el apartado primero, 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.

Capítulo Séptimo. Licencias y Permisos

Artículo 41. Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio, 18 días naturales.

B) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

C) Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior, siete días naturales si es a más de 150 kilómetros de la localidad, y 5 días si es dentro de ella.

D) Nacimiento de hijo, 5 días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

E) El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

F) Durante 2 días por traslado de domicilio.

G) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 2 días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la

empresa.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si es en la localidad de residencia y dos si se realiza desplazamiento.

I) Un día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.

J) En los supuestos B), C), D) y I), el trabajador afectado podrá solicitar a través del delegado de personal o Comité de Empresa ampliar dichos días, a cuenta de vacaciones.

K) Tiempo necesario para asistencia médica con justificación.

En los supuestos H) e I), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador.

Capítulo Octavo. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 42. 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 43. 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 44. 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 45. 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 46. 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 Noveno. Derechos y Representación Colectiva

Artículo 47. Derechos y Garantías Sindicales.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, tendrán y gozarán de los derechos y garantías de representación que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Para el ejercicio de sus funciones cada miembro del comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de un crédito horario mensual de 20 horas.

A petición del sindicato que lo requiera se podrá crear una bolsa de horas para el mismo, pudiéndose acumular en un miembro de cada sindicato con representación en la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en todas aquellas empresas donde los sindicatos tengan afiliación se podrán constituir secciones sindicales.

Los sindicatos notificarán a la Empresa la constitución de las distintas secciones





sindicales.

Artículo 48. Cuota Sindical

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo Décimo. Régimen Disciplinario

Artículo 49. Régimen de Faltas y Sanciones

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

Artículo 50. Clasificación de las Faltas

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

Artículo 51. Son faltas Leves las Siguietes

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.





7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

Artículo 52. Se clasificarán Como Faltas Graves las Siguietes

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 30 días.

2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerarán como falta muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

7. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como, muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.

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

10. Falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 51, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave.

12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.

13. Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del Artículo 52.





14. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.
15. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16. Falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 51 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 53. Se considerarán como Faltas muy Graves las Siguietes

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua en complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la



empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 51, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 52.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 52 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 54. Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador

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

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

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción



por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su Centro de Trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno.

Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

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

Artículo 55. Graduación de las Sanciones

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

Por falta leve: Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

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

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

Artículo 56. Prescripción

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

Artículo 57. Acumulación de Faltas

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

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

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

Capítulo Undécimo. Comisión Mixta Paritaria

Artículo 58. Comisión Mixta Paritaria

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros; tres representantes de la parte social, y tres de la parte empresarial.

Los acuerdos de la Comisión sobre interpretación del presente Convenio se adoptarán en todo caso por unanimidad y tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.

La Comisión Paritaria se podrá reunir dos veces al año y sus funciones serán las siguientes.

Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que, en el marco de sus competencias, se promuevan a la Comisión Paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.



Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios, para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La Comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 59. Subrogación Personal

Las empresas o entidades públicas cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidad, Consorcios, etc...), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esa 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/as de ésta, adscritos a este servicio, respetándole su antigüedad, salario, y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y subrogación del personal, que los trabajadores del centro que se absorban, lleven al menos prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan éstos 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 a la nueva empresa adjudicataria 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, y acredite documentalmente la circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que se 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 cuatro 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 T.C.-1 y T.C.-2 de cotización a la seguridad social de los últimos 4 meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del libro de matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tenga suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causa 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 reúnen la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que ésta 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.

Así mismo, la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contrato de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese hasta el momento de la subrogación.

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

Tablas anexas al Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., para los centros de trabajo de Jaén capital

	Euros
Grupo profesional quinto:	
Titulado Grado Superior con Jefatura	1.212,50
Titulado Grado Superior	1.147,05
Grupo profesional cuarto:	
Titulado Grado Medio con Jefatura	1.147,05
Titulado Grado Medio	995,50
Grupo profesional tercero:	Euros
Subgrupo Primero: Área Técnica:	
Encargado Gral	878,50
Capataz área	768,26
Técnico Superior (Ciclo Formativo Grado Superior):	
Operaciones Topográficas	878,50
Proyectos construcción	878,50
Subgrupo Segundo: Área Administrativa:	
Técnico Superior (Ciclo Formativo Grado Superior):	
Administración	887,15



Grupo profesional segundo:	
Subgrupo Primero: Área Técnica:	
Técnico (Ciclo Formativo Grado Medio):	
Laboratorio	826,56
Electrotécnico	826,56
Mecánico	826,56
Subcapataz	778,64
Encargado Lectores	778,64
Oficial Primera	712,42
Oficial Segunda	697,33
Oficial Tercera	670,54
Lector	672,03
Almacenero	672,03
Auxiliar Técnico	670,71
Subgrupo Segundo: Área Administrativa:	
Técnico (Ciclo Formativo Grado Medio):	
Gestión administrativa ó oficial 1.ª admva.	812,38
Oficial 2.ª Administrativo	778,64
Auxiliar Administrativo	672,03
Grupo profesional primero:	
Peón Especialista	661,39
Peón	654,14

Disposición Adicional Primera

Aun entendiendo que la empresa considera que para el mejor funcionamiento del servicio sin discriminaciones de jornada entre unos trabajadores y otros, todos los trabajadores del área de abastecimiento deberían rotar en turnos de mañana y tarde, considera que:

Debido a la coyuntura actual y teniendo en cuenta las diferentes procedencias y situaciones del personal en el área de mantenimiento de redes de abastecimiento, el plus de turnicidad del artículo 24 será de aplicación a todos los trabajadores con contrato de trabajo anterior a diciembre de 2002, de carácter indefinido o de obra por la duración de la concesión, debiendo realizar una semana de turno de tarde cada ocho semanas, independientemente de la que realizan los trabajadores durante su semana de guardia, tal y como se refleja en el cuadrante adjunto.

Para el resto de trabajadores de todo el servicio, será de aplicación íntegramente el artículo 24.



Disposición Derogatoria

Las partes que constituyen la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo acuerdan que con la firma de dicho texto queda sin efecto la aplicación del Convenio Colectivo Provincial de Aguas en Jaén. Dicho texto supone en conjunto y cómputo global condiciones laboral superiores a las establecidas en aquél texto y por tanto más beneficiosas.

También deroga expresa e indefinidamente a todos y cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales que estuvieran o pudieran estar en vigor, a excepción de lo recogido y referido en el último párrafo del artículo 2 del presente convenio.

