

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

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aqualia, Gestión Integral del Agua, S.A., que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2006 por representantes de la empresa y por la representación de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 100/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por ras partes afectadas.

Huelva, a 2 mayo de 2007.- El Delegado Provincial,

Fdo.: Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE ALMONTE, EL ROCÍO Y MATALASCAÑAS (HUELVA)

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Geográfico

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación a los trabajadores de la empresa Aqualia Gestión integral del Agua, S.A., que desarrollen su actividad en el municipio de Almonte, incluyendo El Rocío y Matalascañas.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las condiciones de trabajo que

garantizan la gestión y explotación de la actividad económica que a continuación se detalla en el Servicio Municipal de Aguas de Almonte, El Rocío y Matalascañas (Huelva) y que consisten en:

a) Abastecimiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

1. Producción

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro. Aducción que consisten en la conducción y transporte de agua hasta Depósitos y Bombeos.

Tratamiento del agua para su Potabilización.

2. Distribución del agua potable mediante la red de abastecimiento a los diferentes centros de consumo.

b) Saneamiento consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante redes de alcantarillado.

c) Tratamiento de Aguas Residuales y su transporte desde las estaciones de bombeos.

d) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención al cliente; Contrataciones,

Lecturas, Facturación y Cobro, Administración General y Contabilidad.

e) Obras en general del Servicio de Aguas y elaboración de proyectos en oficina técnica.

Por tanto las partes acuerdan que en dicho ámbito funcional será el único Convenio Colectivo de aplicación durante el período de vigencia establecido en su artículo cuarto.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, así como aquellos otros que sean contratados dentro del ámbito funcional establecido, en el término Municipal de Almonte, incluido el Rocío y Matalascañas.

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 Estatuto de los Trabajadores y de la disposición Adicional 55 de la citada ley.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de TRES AÑOS, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2006 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2008. La aplicación de las nuevas condiciones económicas tendrán efectos desde el 1 de enero de 2006, salvo que se determine lo contrario en el texto del convenio.

Artículo 5. Vigencia y Aplicación

Entrará en vigor el día de su firma y su aplicación práctica se llevará a cabo durante el mes siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006.

Artículo 6. Denuncia

El presente Convenio Colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de Diciembre del año 2008. Ambas representaciones se comprometen a iniciar las nuevas negociaciones a partir del mes siguiente al término del mismo manteniéndose en vigor en todo su articulado hasta tanto se produzca un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 7. Derogación

Con la firma del presente Convenio Colectivo queda derogado cualquier otro Convenio Colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 8. 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 Huelva, 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 Huelva.

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 9. Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá un carácter indivisible. Si se produjese la anulación o impugnación de cualquiera de sus artículos o Capítulos

ante la jurisdicción competente y ésta en el ejercicio de sus facultades dejara sin efectos o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido del mismo, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiera considerado no ajustado a Derecho, facultándose para ello a la comisión paritaria.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 10. Comisión Paritaria

Se designa una Comisión Paritaria de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo al objeto de velar por su vigilancia y correcta interpretación durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por dos miembros que representen a la parte empresarial y dos que representen a la social. Se reunirán las partes con carácter ordinario cada seis meses y cuando lo solicite cualquiera de ellas con carácter extraordinario dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Aquellas otras que se determinen expresamente en el Convenio Colectivo y Disposición Legal.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio, sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterá a informe de la misma, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

En ningún caso ésta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas de forma que la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido, todo ello a excepción de lo estipulado en el artículo anterior.

Capítulo III. Organización de la Actividad Laboral

Artículo 11. Dirección y Control de la Actividad Laboral

La dirección y control de la actividad laborales competencia exclusiva de la



Empresa o de la persona en quien ésta delegue, debiendo el trabajador realizar correctamente el trabajo convenido.

El trabajador estará obligado a prestar el trabajo asumido en el Contrato de Trabajo, todo ello bajo la diligencia y colaboración debida que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por la empresa en el ejercicio regular de su facultad de Dirección.

Artículo 12. Organización del Trabajo

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, sin perjuicio de cuidar especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

Artículo 13. 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, tal y como habitualmente se viene realizando.

Artículo 14. Uso de Máquinas 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, dará cuenta inmediata a su superior el cual adoptará las medidas necesarias para solucionarlo. El trabajador deberá cuidar las herramientas que se le confíen, debiendo dar un uso adecuado a las máquinas que la empresa ponga a su disposición.

Artículo 15. Movilidad Funcional

Con el fin de garantizar la prestación efectiva del trabajo, se acuerda la movilidad funcional de los empleados que no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. También se podrá encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo, todo ello por el tiempo imprescindible y manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría.

La asignación a un nuevo puesto de trabajo se realizará de forma general por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos.

Artículo 16. Movilidad Geográfica

Los trabajadores que pertenezcan al ámbito del presente Convenio Colectivo, por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o averías que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos que se disponga, la Dirección de la Empresa podrá disponer el desplazamiento o traslado del personal necesario, dentro del ámbito geográfico del presente Convenio Colectivo.

En todo caso dichos desplazamientos y traslados se realizarán respetando la legislación vigente, previa información a los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV. Tiempo de Trabajo, Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos Retribuidos

Artículo 17. Jornada Laboral

La jornada laboral anual de trabajo efectivo para todos los trabajadores será de 1.581 horas, que en módulo diario será como mínimo de 7 horas, pudiendo llegar a alcanzar un máximo de 8 horas.

La Empresa proporcionará a sus trabajadores, los medios de transporte necesarios para realizar los desplazamientos diarios desde Almonte y el Rocío, hasta el centro de trabajo, y su posterior vuelta una vez finalice la jornada de trabajo, por tanto dicho tiempo empleado en los desplazamientos no se considera tiempo efectivo de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se respetará dicho tiempo de trabajo, no obstante y de común acuerdo entre la empresa y el representantes de los trabajadores, en el momento de confeccionar el preceptivo calendario anual, se podrá distribuir dicho tiempo de trabajo de forma que el número de horas de trabajo semanales sea diferente según la época del año y así poder atender mejor las necesidades del servicio.

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 que designe la empresa, según quedará estipulado en el calendario laboral anual de obligado cumplimiento.

En caso de reparación de averías, trabajos urgentes, períodos de mayor demanda de agua, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, la Empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer una distribución del tiempo de trabajo, en atención a esas necesidades puntuales, de forma que los excesos de jornada que se produzcan se compensarán con cargo a la jornada anual, o bien se compensarán con descanso equivalente en los siguientes cuatro meses que podrán ser acumulables, aún suponiendo que fuera necesario la contratación de nuevo personal para cubrir dichos descansos.



La víspera del día de fiesta local de feria el horario se reducirá en una hora a la salida de cada turno quedando garantizada la correcta eficacia del servicio. Los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de festivos y cuando se trabaje se le abonará el plus festivo más un día de descanso.

Artículo 18. Vacaciones

El personal acogido a éste Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas anuales de 32 días naturales. Su disfrute se deberá realizar necesariamente dentro de los siguientes períodos:

1. Del 1 de enero hasta el primer día del mes anterior al inicio de la Romería del Rocío.
2. Desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre del año en curso.

No obstante, de forma excepcional durante los meses de junio, julio y agosto, durante cada quincena un trabajador podrá disfrutar vacaciones, con un máximo por tanto de 6 personas durante el trimestre indicado. En tal situación el devengo se reduciría a 31 días naturales para estos supuestos. El disfrute de dicha quincena será rotativo para todos los trabajadores durante cada anualidad.

Antes del comienzo del año natural se establecerá por parte de la Dirección de la empresa y el Representante de los Trabajadores, el Calendario de vacaciones a disfrutar por el conjunto de los trabajadores, quedando perfectamente firmado por todos ellos.

Las vacaciones han de ser disfrutadas dentro del año, no pudiéndose en ningún caso, ser compensadas económicamente ni ser acumuladas para otro año.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador fuera dado de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad grave o que suponga hospitalización, y ésta fuese suficientemente justificada por el organismo correspondiente de la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional con parte de baja e informe médico, los días en tal situación y hasta el alta médica no se computarán como días disfrutados por vacaciones.

Estos días podrán ser respetados para disfrutarlos, como máximo hasta final de año o del contrato laboral, previo consenso y de común acuerdo con la empresa.

Artículo 19. Permisos Retribuidos

El trabajador avisando con antelación suficiente y acreditando la necesidad del permiso retribuido, podrá disfrutar del permiso con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:





a) Matrimonio: 15 días naturales.

b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo o con motivo de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Y cinco días en caso de desplazamiento a cualquier lugar pudiéndose disfrutar en días alternos en el supuesto de enfermedad.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Siete días por asuntos propios. Debido a las características de la actividad económica que lleva a cabo Aqualia, S.A., esto es la gestión y explotación del Servicio Público esencial de Aguas, estos se deberán disfrutar con las siguientes limitaciones:

1. Necesidad de solicitarlo con una semana de antelación.

2. No pueden ser disfrutados acumulándose a vacaciones o días de fiestas.

3. El trabajador presentará la comunicación al jefe de Servicio responsable de las instalaciones y del Servicio de Aguas en general, y en caso de denegación por necesidades del Servicio deberá ser comunicada al trabajador previa justificación con al menos tres días de antelación al inicio de los días solicitados.

Se incluye en el presente artículo las causas y numero de días de ausencias que se establecen en el convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Almonte.

Artículo 20. Prolongación de Jornada

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal. No obstante, y dado el carácter de Servicio Público que presta la Empresa que conlleva el mantenimiento continuo del ciclo del agua, todo el personal estará obligado a prolongar la jornada de trabajo en aquellos supuestos donde se requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos y que no sea posible el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos.

Con respecto al trabajo prestado en exceso sobre la jornada normal se estará a lo dispuesto en el artículo que regula las horas extraordinarias establecidas en el presente Convenio Colectivo.

En caso de coincidir esta prolongación de jornada con el horario de comidas, y no se pudiera proveer de comida a dicho personal, se abonará la compensación establecida en el artículo de dietas.

Artículo 21. Control de Horarios

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda la actividad

laboral, y 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 debidamente autorizada por el jefe directo del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo, el trabajador deberá avisar con antelación suficiente a su inmediato superior y en caso de que fuera imposible, a la persona encargada de la administración que deberá dar traslado inmediato a su superior.

En caso de ausencia derivada de enfermedad o accidente, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato la baja facultativa oficial correspondiente, que acredite legalmente su ausencia. En caso contrario no se abonará el salario correspondiente a ese día, además de ser considerado como falta injustificada al trabajo sin perjuicio de aplicar las sanciones que se estipulen en el Convenio Colectivo.

Capítulo V. Contratación

Artículo 22. Período de Prueba

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupo 4 y 5	5 meses
Grupo 1, 2 y3	2 meses

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

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

ARTÍCULO 23. PREAVISO DE CESE EN LA EMPRESA

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

El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación de período de prueba establecido en el mismo.

La omisión del empresario o del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo total o parcialmente incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

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

Capítulo VI. Promoción Ascensos y Formación

Artículo 24, Promoción Profesional

Aqualia contribuye a garantizar el principio de no discriminación bajo la igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 25, Cobertura Vacantes y Ascensos

Cuando exista 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 promocionar y/o 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.

La formación que se haya recibido en relación a los posibles cursos de especialización, siempre que se hayan realizado con un aprovechamiento electivo, se tomará como valoración y tendrán preferencia en caso de igualdad a la hora de cubrir alguna vacante. En caso de que se diese igualdad de conocimientos entre los trabajadores se optará por el de mayor antigüedad.

Artículo 26. Pruebas de Aptitud Psicotécnicas

La Empresa podrá 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 27. 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 en la empresa, 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 relacionados con la actividad propia de la empresa.

Estos últimos se llevarán a cabo cuando las novedades tecnológicas lo aconsejen o la Dirección de la Empresa lo estime necesario de forma que se optimice el rendimiento de dichos puestos de trabajo.

Artículo 28. 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.

Así mismo 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 curso de formación o perfeccionamiento profesional relacionada con la actividades de la empresa.

Capítulo VII. Clasificación Profesional

Artículo 29. Clasificación Profesional

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasificarán en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos, Dentro de cada Grupo Profesional se agruparán los trabajadores que demuestren las mismas aptitudes profesionales, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales, de forma que se establece la movilidad entre las distintas categorías profesionales equivalentes dentro del mismo Grupo Profesional, en sentido tanto ascendente como descendente, así como la necesidad de procurar la ocupación efectiva de cada trabajador durante toda la jornada, respetando en todo caso los límites que en este sentido señala el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el vigente texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación del personal en el presente Convenio Colectivo son meramente



enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas.

Los grupos señalados anteriormente son los habituales en la empresa, no obstante es conveniente recordar la existencia a efectos enunciativos de los grupos cuarto y quinto.

Los grupos profesionales descritos se subdividen en las siguientes categorías y tendrán las siguientes definiciones:

GRUPO PROFESIONAL 1.

Serán clasificados dentro de este Grupo Profesional el personal que preste sus servicios en la empresa y que para el desarrollo y ejecución de sus tareas necesite instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

En cuanto a su formación se le exige determinados conocimientos y prácticas de los oficios propios de la actividad, acreditados mediante titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Peones Especialista-Operarios Planta. Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan y ayudan a los oficiales

Peón. 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 PROFESIONAL 2.

Serán clasificados dentro de este Grupo Profesional el personal que preste sus servicios en la empresa y que para el desarrollo y ejecución de sus tareas necesite autonomía, y por tanto iniciativa por parte del trabajador que lo desempeñe, y por ello asumiendo la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otros compañeros, todo ello bajo supervisión de su superior. En cuanto a su formación se exige titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completado con formación específica en el puesto de trabajo según las necesidades de la empresa.

Cabe destacar dos áreas funcionales:

Área Administrativa Oficial 1.ª Administrativo, 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, incluidas las inherentes a su puesto de trabajo, 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.

Oficial 2.ª Administrativo. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan, supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluido cobros, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Auxiliar Administrativo, 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.

Área Técnica.

Inspector Suministro. Son los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados, debiendo estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de agua, acometidas ilegales, etc. Así mismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados de sus inspecciones.

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

Ayudante 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.

Subcapataz. 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.

Oficial 1.ª de Oficios. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente a su especialidad, 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 Servido. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficial 2.ª de Oficios. Son los que poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente a su especialidad, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificada 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.

Oficial 3.ª de Oficios. Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específicos en talleres y en las instalaciones y redes del servicio, acordes con la referida función.

GRUPO PROFESIONAL 3.

Serán clasificados dentro de este Grupo Profesional el personal que preste sus servicios en la empresa y que el desarrollo y ejecución de sus tareas suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que aún si suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. En cuanto a su formación se exige titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Analista Laboratorio. Los que habiendo adquirido los conocimientos 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 del material y realizan análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Capataz. 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.

Capítulo VIII. Régimen Salarial

Se entiende por salario la totalidad de la retribución que percibe el trabajador por cuenta ajena y bajo la dependencia de la Empresa, como contraprestación directa del trabajo que se le encomienda y por tanto debe realizar en su jornada ordinaria, y en definitiva del resultado que con el obtiene la empresa. Éste compensa tanto el trabajo efectivo, independientemente de la forma de remuneración que se pacte, como los períodos de descanso computables como tiempo de trabajo.

Los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación. El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

Artículo 30. Principio General

Las retribuciones y demás condiciones económicas previstas en el presente Convenio Colectivo anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas en el anterior Convenio Colectivo, independientemente de cual fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente Convenio Colectivo, sin que puedan establecerse otros conceptos, cualquiera que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose la nómina conforme a lo aquí establecido.

La Estructura Salarial estará compuesta del concepto Salario establecido por categorías profesionales en las tablas salariales, más los pluses si procede, de Plus Turnicidad, Plus Nocturnidad y Plus Festivo.

Artículo 31. Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio



en sus propios términos.

No obstante lo anterior, las partes se emplazan a la negociación de un nuevo sistema retributivo que simplifique el actual en consonancia con el sistema del Excmo. Ayuntamiento de Almonte, y a la negociación en consecuencia de una valoración de puestos de trabajo, una vez que finalice este proceso en el Ayuntamiento.

Artículo 32. Salario

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que incluye todos los conceptos económicos, así como los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por la ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente Convenio Colectivo, Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en dos pagas extraordinarias recogidas en el presente Convenio Colectivo. No se devengará ningún otro concepto económico fuera de lo estrictamente reconocidos en este Convenio Colectivo.

Para el año 2006 se aplicará la siguiente tabla salarial:

Grupo Profesional Tercero.

Capataz	Anual 13.125,74 €	Mensual 937,55€
Analista Laboratorio	Anual 12.775,76€	Mensual 912,55€

Grupo Profesional Segundo.

Subcapataz.	Anual 13.020,74 €	Mensual 930,05 €
Oficial 1.ª Ofic.	Anual 12.050,74 €	Mensual 925,05 €
Oficial 2.ª Ofic.	Anual 12.775,76 €	Mensual 912,55 €
Oficial 3.ª Ofic.	Anual 12.705,71 €	Mensual 907,55 €
Oficial 1.ª Administrativo	Anual 12.775,76 €	Mensual 912,55 €
Oficial 2.ª Administrativo	Anual 11705,71 €	Mensual 907,55 €
Auxiliar Administrativo	Anual 12,600,71 €	Mensual 900,05 €
Inspector	Anual 12.600,71 €	Mensual 900,05 €
Lector-Cobrador	Anual 12.600,71 €	Mensual 000,05 €
Ayudante Laboratorio	Anual 12,600,71 €	Mensual 900,05 €

Grupo Profesional Primero



Peón Especialista / Oper. Pl.	Anual 12.649,72€	Mensual 903,55€
Peón	Anual 12.600,71€	Mensual 900,05€

Aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del concepto salarial Complemento Personal y antigüedad consolidada a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, mantendrán a título individual dichos importes.

Artículo 33. Incremento Salarial Año 2006, 2007 Y 2008

Para el año 2006 además de los conceptos expresados en el artículo 30, se incrementarán en el I.P.C. Previsto por el Gobierno Mejora voluntaria, Plus Complementario, Complemento Personal, Adecuación Convenio y antigüedad consolidada.

Para el año 2007 todos los conceptos económicos incluidos en el presente Convenio Colectivo, excepto el Plus de Turnicidad y Servicio Extraordinario Romería del Rocío, se incrementarán en porcentaje del I.P.C. Previsto por el Gobierno.

Para el año 2008 todos los conceptos económicos incluidos en el presente Convenio Colectivo, se incrementarán en el porcentaje del I.P.C. Previsto por el Gobierno.

Artículo 34. Liquidación Forma de Pago y Anticipos

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos 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 a mitad de mes. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 35. Gratificaciones Extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá anualmente dos pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas, en una cantidad equivalente a la retribución mensual para cada categoría que figura en el artículo 32, que serán abonadas en los días 30 de junio y 15 diciembre.



Artículo 36. Plus de Turnicidad

Los trabajadores pertenecientes al área de abastecimiento, saneamiento y tratamiento de aguas residuales que desarrollen su jornada laboral de lunes a domingos de forma continuada en turnos rotatorios tanto de mañana/ tarde, como de mañana/tarde/noche percibirán un Plus de Turnicidad mensual.

Su importe durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será invariable y ascenderá a la cantidad de:

2006	114,00€
2007	137,80€
2008	Incremento del IPC Previsto

Para su organización será preceptivo realizar un cuadrante trimestral donde se recogerá qué trabajadores realizarán los turnos, debiendo estar firmado por el representante de los trabajadores, poniéndose en conocimiento de los trabajadores con una semana de antelación.

Si por cualquier motivo y por causas ajenas a la empresa el trabajador a turno tuviera que ser sustituido según el calendario laboral establecido (Incapacidad temporal, etc...), el jefe de servicio podrá designar a otro trabajador como sustituto que devengará el plus de turnicidad en la cuantía del 25 % por cada fin de semana, con independencia del derecho a su descanso semanal.

Si el proceso de Incapacidad Temporal excede de 30 días el trabajador sujeto a dicho proceso dejará de cobrar este plus de turnicidad.

El trabajador que haya solicitado días de asuntos propios en sábado y/o domingo y sea autorizado por el jefe de Servicio dejará de percibir el 25 % del importe antes descrito, pasando dicho porcentaje a cobrarlo la persona que lo sustituya.

Esta cantidad no le será abonada a los trabajadores que aún perteneciendo al grupo profesional de Personal Operario de este Convenio Colectivo, vengan desempeñando funciones específicamente diferentes a las incluidas en este artículo y que por desempeñar esa actividad tienen garantizada una retribución especial como Plus de Especial Dedicación y Disponibilidad.

Artículo 37. Plus Festivos

Se establece este concepto para retribuir las jornadas festivas que se acuda a trabajar, por un importe de 40,60€ diarios. Se considerarán como días a efectos del abono de la cantidad anteriormente indicada, sólo y exclusivamente, los 13 festivos laborales establecidos en el calendario laboral anual aprobado por el



Gobierno (el correspondiente a la Romería del Rocío queda abonado en el artículo 41). De esta forma no se reclamará cantidad alguna por los sábados o domingos que se trabajen durante el correspondiente año.

Estos días festivos trabajados se descansarán durante la semana siguiente siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Artículo 38. Plus Nocturnidad

Se abonará la cantidad de 12,24 € por noche trabajada, esto es, que realicen la totalidad de la jornada laboral en horario nocturno.

Artículo 39. Horas Extraordinarias

Debido a la situación de paro actual, ambas partes acuerda 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, de forma que sólo se abonarán 80 horas extraordinarias por trabajador y año siempre que la empresa así lo determine. Por ello si por perentoria necesidad hubiesen de hacerse, se compensarán por descansos en la proporción de dos horas ordinarias por cada hora extraordinaria realizada, de forma obligatoria dentro de los cuatro meses siguientes. Si no fuera posible el descanso se abonarán a razón de 17,00 €. Si éstas se realizaran en horario de 22,00 h. a 6,00 h. se abonarán a razón de 20,00€ y si se realizan en días festivos y en el horario antes mencionado se abonarán a razón de 22,00 €.

Se considerara como 1 hora extraordinaria el exceso de jornada que supere los 30 minutos.

Por último las horas extraordinarias realizadas para casos de reparación de averías, trabajos urgentes, períodos de mayor demanda de agua, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, serán obligatoria su ejecución por el empleado.

Artículo 40. Dietas y Desplazamientos

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

Almuerzo:	30,02€
Cena:	30,02€

Desayuno:	1,50€
-----------	-------

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 necesidades 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 0,20€ por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que dicho uso pudiera ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc..., que se pudiera ocasionar.

ARTÍCULO 41. ROMERÍA DEL ROCÍO

Con motivo de la Romería del Rocío se establece un servicio extraordinario de apoyo de carácter obligatorio, mediante el cual todos los trabajadores se comprometen a realizar un total de 44 horas extraordinarias distribuidas en función de las necesidades que establezca la Dirección, debiendo de estar presentes en el Centro de Trabajo que tengan asignado al inicio del turno.

Los trabajadores que realicen este servicio extraordinario devengarán en la nómina del mes de junio la cantidad establecida en el presente artículo que permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio Colectivo, excepto en el año 2008 que se incrementará en el Índice de Precios al Consumo de dicho año, independientemente de su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe.

2006	550,00 €
2007	700,00 €
2008	Incremento IPC Previsto

Aquellos trabajadores que además de lo anterior permanezcan en situación de guardia con presencia física durante a totalidad de la Romería, se incrementará el importe anterior en 150,00€.



Anualmente y hasta un máximo de tres trabajadores de la plantilla podrán descansar en la festividad del Rocío los días sábado, domingo y lunes con la condición inexcusable de que queden cubiertas las necesidades del Servicio manteniendo como mínimo el siguiente número de puestos de trabajo:

1 Administrativo.

1 Capataz Encargado.

5 Fontaneros.

1 Electromecánico.

1 Conductor de Camión Saneamiento.

1 Albañil.

6 Operarios Edar y Alcantarillado.

Se pactará con el Delegado de personal el procedimiento para concretar aquellos tres trabajadores que harán uso de dicho descanso, con una antelación de 40 días antes del inicio de la Romería.

Una vez finalizada la Romería y cuando las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores descansarán un día, elegido previo acuerdo con el Jefe de Servicio.

Artículo 42. Quebranto Moneda

El personal que dentro de sus funciones laborales realice la gestión de cobros de facturas de suministro de agua y por tanto cobre dinero en efectivo, se le abonará en concepto de quebranto de moneda como cantidad indemnizatoria por los posibles descuadres que se puedan producir, la cantidad de:

a) Si el importe mensual cobrado es inferior a 15.000€ se le abonará 30,00€ mensuales.

b) Si el importe mensual cobrado está entre 15.001 € y 30.000 € se le abonará 45 € mensuales.

Capítulo IX. Mejoras Sociales

Artículo 43. Consumo de Agua

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que desempeñen sus servicios en la mencionada empresa, se les abonará mensualmente el importe de 6,86€ mensuales en concepto de

ayuda por consumo de agua.

Artículo 44. Complemento Por Accidente de Trabajo

Los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional tendrán derecho a que la Empresa les complemente en concepto de mejora voluntaria por Contingencias profesionales las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta el 100% de los devengos mensuales del trabajador, excepto Plus de Turnicidad y Plus complementario, a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Artículo 45. Complemento por Incapacidad Temporal

Derivada de Enfermedad Común tendrán derecho a que la Empresa les complemente en concepto de mejora voluntaria por contingencias comunes las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta los devengos mensuales del trabajador, excepto Plus de Turnicidad y Plus complementario, de la siguiente forma:

La primera baja que se produzca anualmente el 100%.

A partir de la segunda baja:

Del 1 al 3 de baja se le abonará al trabajador hasta el 60%.

Desde el 4 al 15 hasta el 80% y, Desde el día 16 al 365, hasta el 95%.

No obstante en caso de que pudieran suscitarse dudas sobre un posible abuso en la situación de Incapacidad Temporal de algún trabajador, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que se alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. Si se produjera la negativa de dicho trabajador a realizar dichos reconocimientos médicos podrá determinarse la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 46. Seguro Colectivo de Accidente de Trabajo

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro de accidentes de trabajo, a favor de los trabajadores que garantizará las siguientes prestaciones en las situaciones indicadas:

a) Incapacidad permanente Total, Absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo 18.000,00€.

b) Fallecimiento: 18.000,00 €.



Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Compañía Aseguradora al trabajador o a sus herederos legares.

Artículo 47. Ayuda Escolar

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y con hijos en edad de realizar estudios incluidos dentro de la enseñanza obligatoria, recibirán ayudas de estudios cuya cuantía anual será las siguientes:

Educación Infantil y Primaria	122,40 € hijo
Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato	200,00 € hijo
Ciclo Formativo Grado Medio y Superior	204,00 € hijo
Universidad, Facultad o Escuela Universitaria	622,20 € hijo

Para los estudios superiores cuando el importe de la matrícula sea inferior a lo establecido, se abonará el importe exacto de lo justificado, no pudiéndose abonar cantidad superior al límite establecido con anterioridad.

Se deberán de reunir los siguientes requisitos:

- Las ayudas se concederán por cursos completos y por una vez por hijo y curso.
- Para recibir la ayuda deberá de justificarse documentalmente la matrícula en algún centro oficial.

Los importes se abonarán en el mes de febrero del año siguiente al inicio del período escolar y hasta que los hijos cumplan 25 años.

Artículo 48. Ayudas Sociales

Se establecen ayudas por los siguientes motivos y causas:

Hijos discapacitados: 122,40 € (1 hijo), 132,60€ (2 hijos) y 142,80€ (3 hijos y siguientes).

Gasto sepelio: 367,82 € (trabajador, cónyuge, hijos y padres que estén a su cargo).

Ayuda Natalidad: 204,00 € por hijo nacido o adoptado.

Artículo 49. Ayudas Prótesis,

Se establece el abono de una ayuda para prótesis, consistente en una prestación económica para sufragar los gastos ocasionados y que no sean cubiertos por la Seguridad Social. Como máximo la compensación económica será del 30% del



importe no satisfecho por la Seguridad Social u organismo competente, con un límite de 306,52 € para el año 2006.

Artículo 50. Anticipos Reintegrables

Se establece la posibilidad de solicitar anticipos a cuenta de nómina por importe máximo de 2.250,00 €. Dichos importes se abonarán previa solicitud por escrito justificada y se descontarán en el plazo máximo de 24 meses.

Artículo 51. Jubilación

Los trabajadores se jubilarán automáticamente a la edad de 65 años. Al mismo tiempo se podrá como medida de fomento de empleo establecer la jubilación anticipada a los 64 años según lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio.

Artículo 52. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a todos y cada uno de sus trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año y que consiste en:

En verano

1 pantalón.

2 camisas

1 par zapatos

En Invierno

2 Pantalón.

2 Camisas.

1 Chaleco.

1 Par zapatos.

1 Cazadora.

1 Chaquetón cada dos años

Estas prendas se renovarán cada año cuantas veces se acredite su necesidad. La ropa de trabajo sólo podrá ser usada durante la jornada de trabajo, siendo obligatorio su uso durante la misma.



Capítulo X. Subrogación del Personal

Artículo 53. Subrogación

Las empresas o entidades públicas 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 que se explota, respetándoles y conservándoles en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de Empresa y condiciones personales.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del Centro o Centros de Trabajo que se absorba lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro 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.

Así mismo, 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 o Entidad Pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales, 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 TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral transitoria, de aquellos trabajadores que encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el Centro o Centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Capítulo XL Seguridad y Salud Laboral

Artículo 54. 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 as 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 55. 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 preveo 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 56. 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 57. 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 58. Obligaciones de los Trabajadores

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

- * Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
- * Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
- * Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
- * No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
- * 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.
- * 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.

Artículo 59. Delegado de Prevención

Aunque dicha facultad corresponde al Delegado de Personal, teniendo en cuenta la importancia de para todos supone la prevención de Riesgos laborales, excepcionalmente el Delegado de Personal podrá de forma voluntaria, ceder de su crédito de horas mensuales a otra persona, el uso y disfrute de dichas horas





sindicales para ejercer las tareas propias de Prevención.

En ningún caso supondrá que le sean extendidas cualquier otra garantía o competencia propias del Delegado de Personal.

Artículo 60. Reconocimiento Médico

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

Si para este reconocimiento, la Empresa no tiene médico de Empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la Empresa.

Capítulo XII. Derecho de Representación Colectiva y Reunión

Artículo 61. Delegado de Personal

El Delegado de Personal se constituye como órgano representativo legitimado por el conjunto de los trabajadores y es el único interlocutor válido ante la empresa con capacidad negociadora.

Artículo 62. Competencias

El Delegado de Personal tendrá las competencias que en cada momento establezca la legislación vigente.

Artículo 63. Garantías

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

Para el ejercicio de la actividad de prevención de riesgos laborales se dispondrá de un crédito de 7 horas trimestrales.

Artículo 64. Asamblea

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. Dichas asamblea estará presidida por el Delegado de Personal que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

La convocatoria, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación. El lugar de reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

Capítulo XIII Régimen Disciplinario

Artículo 65. Faltas y Sanciones de los Trabajadores

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 66. 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 67. Faltas Leves

Son Faltas Leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 25 minutos de retraso), 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. Descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

Artículo 68. Faltas Graves

Son faltas Graves las siguientes:



1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el asistencia al trabajo, cometidas en 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, podrá ser considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, Fichando o firmando por aquel.
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 da servido, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. Falta de asistencia de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o del abandono del servido sin causa fundada, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada Centro de Trabajo.
13. Si existe reiteración en no atender al público con la diligencia y corrección debida.
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 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. 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.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la como consecuencia de discusiones dentro de las dependencias de la empresa 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 69. Faltas Muy Grave

Se consideran como faltas Muy Grave:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Falta injustificada de asistencia al trabajo de más de 2 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 de trabajo.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta 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 accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause 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 los 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. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 10. 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 o por escrito, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta 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 71. Prescripción de Las Faltas

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

+ Faltas leves a los DIEZ días.

+ Faltas Graves a los VEINTE días.





+ Faltas Muy Graves a los SESENTA días, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 72. 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 aquellos casos de sanción por falta muy grave, la empresa deberá comunicar dicha sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de los trabajadores. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar 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 73. Paz Laboral

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

Disposiciones Adicionales

PRIMERA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General, Disposiciones Legales complementarias y Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA: Los trabajadores que a treinta y uno de diciembre de 1996 estuviesen contratados en la empresa Aqualia, S.A. como consecuencia de lo establecido en el artículo 15, párrafo 2 y al objeto de compensar la realización de dicha nueva jornada, Aqualia, S.A., se compromete a abonar a dichos trabajadores el concepto económico Plus Complementario por importe de 45 € mensuales. Además se le compensará en tiempo equivalente de descanso 50 horas durante el período máximo de 12 meses, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

TERCERA: Se mantiene el pago en la nómina del concepto Adecuación Convenio, donde queda incluido el concepto bolsa de vacaciones y trienios, incrementándose como viene estipulado en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo.

CUARTA: El presente convenio colectivo es una unidad y se deberá respetar en su



totalidad durante el ámbito temporal firmado. No obstante si durante su vigencia, se procediese a la firma del nuevo convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Almonte o notificación de acuerdo suscrito por Ayuntamiento, las partes acuerdan que deberán realizar las siguientes actuaciones:

- 1) Estudio y análisis en su conjunto de las nuevas condiciones laborales establecidas en dicho texto.
- 2) Una vez obtenida la información anterior, se efectuará una comparación entre las condiciones económicas y sociales que vengán percibiendo en dicho momento los trabajadores, y las obtenidas en el punto 1.
- 3) Se mantiene el concepto de mejora voluntaria en los términos pactados hasta que se negocie y acuerde la nueva estructura salarial antes indicada.

QUINTA: Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Almonte se vieran incluidos en un Plan de Pensiones, Aqualia, S.A. con el acuerdo del Ayuntamiento establecerá el procedimiento necesario para su implantación, una vez tenga la acreditación documental de sus condiciones y realice su estudio económico. Del mismo modo se procederá con la póliza de cobertura de Riesgo establecida por el Ayuntamiento.

Disposiciones Derogatorias

ÚNICA: El presente Convenio Colectivo de trabajo deroga expresa, indefinidamente y en su totalidad, dejándolos sin efectos, todos y cada uno de los Convenios Colectivos, siendo el único Convenio de aplicación en los centros de trabajo de la empresa señalado en su ámbito geográfico.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO HUELVA SECRETARÍA GENERAL POR EL PRESENTE ANUNCIO SE NOTIFICA A LOS CIUDADANOS QUE A CONTINUACION SE RELACIONAN, CUYO ULTIMO DOMICILIO SE ESPECIFICA Y ACTUALMENTE EN PARADERO DESCONOCIDO, LA INCOACION DE EXPEDIENTE SANCIONADOR A CADA UNO DE ELLOS, POR PRESUNTAS INFRACCIONES A LA NORMATIVA QUE SE INDICA.

La Ley orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. nº 46 de 22 de febrero

