

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA, S. A.
GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA. S. A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN
VELEZ-**

MÁLAGA.

Expediente número 043107.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, Sociedad Anónima, (Vélez-Málaga), código de convenio 2907272, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 29 de mayo de 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 24 de septiembre de 2007.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA, S. A.
GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA. S. A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN
VELEZ-**

MÁLAGA.

Capítulo I. Ámbito aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre Aqualia, Sociedad Anónima y el personal que presta sus servicios en el Servicio Municipal de Aguas de Vélez-Málaga, cuya concesión administrativa consiste en la gestión, mantenimiento y explotación de:

- a) REDES DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE, QUE SE DESARROLLA EN LAS SIGUIENTES AREAS.



1. PRODUCCIÓN.

- Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.
- Aducción que consisten en la conducción y transporte del agua hasta las estaciones de tratamiento y depósitos de regulación.
- Tratamiento mediante el cual el agua es sometida a procesos físico-químicos y cloración para su potabilización.

2. DISTRIBUCIÓN.

Distribuir el agua potable a los distintos puntos de consumo.

b) REDES DE ALCANTARILLADO DE AGUA RESIDUAL consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante las redes de alcantarillado.

c) GESTIÓN DE CUENTAS Y ADMINISTRACIÓN donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones de suministro de agua, lecturas de contadores, facturación y cobros, Administración General y contabilidad.

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

Por tanto el presente texto será el único convenio colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo de trabajo serán de aplicación a los trabajadores de Aqualia, Sociedad Anónima, en el Servicio de Aguas de Vélez-Málaga.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación obligatoria a todo el personal laboral contratado bajo cualquier modalidad establecida en la legislación vigente en el Servicio de Aguas de Vélez.

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 5ª de la citada ley, además de las que se regulen expresamente en alguno de los artículos del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 29 meses y 15 días,



iniciándose el 17 de julio de 2005 y finalizando su duración el 31 de diciembre de 2007.

Capítulo II. Disposiciones generales.

Artículo 5. Vigencia y aplicación.

Entrará en vigor el día de su firma y su aplicación práctica se nevará a cabo durante el mes siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

No obstante, las mejoras económicas que experimente respecto a los salarios que actualmente vengán percibiendo los trabajadores aplicarán a partir del día 17 de julio de 2005.

Artículo 6. Denuncia.

Cualquiera de las partes que componen la mesa de negociación del convenio colectivo podrá presentar por escrito a la otra denuncia del texto. Se hará con un plazo de preaviso de un mes a la finalización de su vigencia establecida el 31 de diciembre 2007.

En la comunicación de preaviso se formalizará la fecha en la cual se deberá iniciar la negociación del nuevo convenio colectivo.

Artículo 7. Prórroga.

Una vez agotada la duración máxima prevista para el presente convenio colectivo, y habiéndose denunciado en tiempo y forma según el artículo 6, el presente convenio colectivo permanecerá prorrogado en su contenido normativo, hasta que se concluya la negociación del nuevo texto.

Artículo 8. Derogación.

Con la firma del presente convenio colectivo quedará derogado de forma automática cualquier otro convenio colectivo de aplicación, además de cuantos pactos o acuerdos tanto individuales como colectivo pudiera ser de aplicación al conjunto de los trabajadores que conforman el ámbito personal del presente convenio colectivo de trabajo, anteriores al 17 de julio de 2005, siendo por tanto el único convenio colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional.

Por tanto se respetarán exclusivamente aquellas condiciones "ad personam" que pudieran venir disfrutando los trabajadores a 17 de julio de 2005 y que queden expresamente reconocidas por Aqualia, Sociedad Anónima, en el presente convenio colectivo o pacto escrito entre las partes con fecha posterior al 17 de julio de 2005.



Artículo 9. 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 Málaga, 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 y en un plazo máximo de diez días la autoridad laboral dispondrá de su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

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

Capítulo III. Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación.

Artículo 10. Comisión mixta paritaria.

Se nombra una comisión paritaria de las partes negociadoras del presente convenio colectivo al objeto de atender la correcta aplicación e interpretación de su contenido, y en conocer posibles diferencias de interpretación que se pudiesen derivar durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por miembros de la empresa y de los representante de los trabajadores, ambos asistidos por los asesores que estimen oportunos, en proporción igual al 50% cada una de las partes de la Comisión Negociadora.

Las funciones que le son atribuidas consisten en vigilar la aplicación práctica de lo acordado por la Comisión Negociadora y en caso de conflicto sobre su aplicación, conocer este y resolverlo. Se establece como procedimiento a seguir, ante las discrepancias, consultas o reclamaciones relativas al convenio colectivo, el siguiente:

- 1) El delegado de Personal por medio de escrito detallado expondrá las cuestiones objeto a plantear que trasladará a la Dirección de la empresa.
- 2) La Dirección de la empresa contestará por escrito favorable o desfavorablemente en el plazo de quince días.
- 3) Si no se llega a ningún acuerdo se convocará la Comisión Paritaria para que, en el plazo de quince días, se reúna a debatir las discrepancias.
- 4) Si no se resolviera las discrepancias en última instancia se acudirá a la vía legal





que en derecho corresponda.

En ningún caso esta 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.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en cualquier área de gestión en el Servicio de Aguas es facultad de la Dirección, fundamentalmente en el área técnica y administrativa, siempre respetando en todo momento el reglamento del régimen interior, la legislación laboral vigente y el presente convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de las facultades que correspondan al delegado de Personal, cuidando especialmente la formación profesional y técnica de los trabajadores debiendo procurar estos en la medida de sus posibilidades completarla y perfeccionarla.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ambas partes acuerdan la prohibición de realizar fuera de la jornada ordinaria de trabajo, todas aquellas tareas que pudieran afectar directa o indirectamente al objeto establecido en el contrato de concesión firmado con el Excmo.

Ayuntamiento de Vélez-Málaga. No obstante y con autorización por escrito por parte de la empresa se podrán acometer las tareas reseñadas en el párrafo anterior.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

Artículo 12. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir con los trabajos y tareas que su superior jerárquico le encomiende, para lo cual la Dirección delegará en dicha figura funciones organizativas y directivas. Para llevar a cabo dicho objetivo, si fuera necesario, se procederá a la movilidad funcional descrita en el Estatuto de los Trabajadores dentro del mismo grupo profesional, siempre y cuando se respeten los límites de idoneidad y aptitud necesaria, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Artículo 13. Movilidad geográfica.



La empresa podrá proponer a los trabajadores desarrollar sus trabajos en otros municipios que tenga Aqualia la concesión del servicio, siendo el trabajador el que de su consentimiento a dicha proposición.

Artículo 14. Trabajos conjunciones de superior o inferior categoría profesional.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. No será aplicable dicha situación en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo a favor de trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, o supuestos de averías graves o fuerza mayor, se podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a puestos de grupo inferior al suyo, por el tiempo imprescindible, no pudiéndose el trabajador negarse a realizar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. Evidentemente el trabajador en dicha situación seguirá percibiendo la remuneración que por su grupo viniera correspondiéndole.

Artículo 15. Control absentismo.

La Dirección está facultada para verificar en cualquier momento el estado de salud que pueda ser alegado por cualquier trabajador, debido a enfermedad o accidente en general, para justificar su falta de asistencia al trabajo mediante el correspondiente reconocimiento médico a cargo del personal habilitado por la empresa.

La negativa del trabajador a prestar su colaboración podrá determinar la suspensión del pago de aquellos derechos económicos que como mejora voluntaria se pudieran determinar en el presente convenio colectivo y que fueran a cargo directo de la empresa.

Artículo 16. Materiales, herramientas y vehículos.

El trabajador debe velar por la correcta utilización del equipo de trabajo que la Dirección le ponga a su alcance. Si observa por tanto entorpecimiento para ejercer sus funciones, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas o vehículos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su superior jerárquico.

Deberá así mismo cuidar de las máquinas o útiles que se le confíen y los deberá mantener en buen estado de conservación.



Artículo 17. Mejora de la productividad.

Las partes negociadoras hacen constar que es necesario para mejorar el rendimiento en la gestión y explotación del Servicio de Aguas en Vélez que se incremente la productividad en dicho centro de trabajo tanto de forma global como individual de cada trabajador en su puesto de trabajo.

Capítulo V. Contratación laboral.

Artículo 18. Periodo de prueba.

Los trabajadores de nuevo ingreso, independientemente de su modalidad de contrato laboral, podrán ser objeto de un periodo de prueba cuando se pacte por escrito cuya duración máxima podrá ser de seis meses para personal con titulación académica universitaria y de dos meses para el resto. Durante dicho periodo ambas partes podrán rescindir el contrato sin necesidad de alegar causa justificativa, sin indemnización compensatoria alguna.

Artículo 19. Contrato de trabajo.

La aplicación de los contratos de trabajo se acompañará a los sistemas y modelos de contratación laboral establecidos en la legislación vigente que en cada momento se deba aplicar.

Se podrán establecer también contrato de relevos, cuando así lo desee algún trabajador.

La duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción se acogerá a lo establecido en el Convenio Estatal del Sector de Aguas.

Artículo 20. Preaviso de extinción de contrato de trabajo.

En caso de extinción del contrato de trabajo ambas partes deberán preavisar con siete días de antelación, si el contrato de trabajo tiene una duración superior a un mes y de quince días si es superior a un año. No será necesario si la extinción es por no superación del período de prueba.

El trabajador deberá preavisar su baja voluntaria con una antelación de 15 días.

En caso de incumplimiento por cualquiera de las partes del preaviso dará derecho a una indemnización del tiempo no preavisado o un descuento en su liquidación final.

Capítulo VI. Promoción y ascensos.

Artículo 21. Cobertura de vacantes y ascensos.



Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, el criterio de provisión de vacantes podrá ser de libre designación o de promoción interna.

El primer criterio se utilizará para aquellos puestos de trabajo que la Dirección determine y que suponga funciones de mando o de especial confianza. El segundo se llevará a cabo ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, tomando como referencia circunstancias como titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y por tanto superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto la empresa establecerá las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico y práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo VII. Jornada laboral.

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada máxima anual será de 1.675 horas de trabajo efectivo a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo. No obstante, si el Convenio Colectivo Nacional del Sector señalara una jornada inferior se procederá al correspondiente reajuste.

Previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores se podrá establecer un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la ley.

Antes de la finalización de cada año de vigencia, la Dirección se compromete a elaborar un calendario anual por área de trabajo, de forma que se respete la jornada laboral anterior, que deberá cumplir las siguientes premisas mínimas:

ABASTECIMIENTO: Se establecerá un sistema de turnos que garantice

como mínimo una pareja en turno de tarde, compuesta de un oficial y un operario, cubriendo un horario de 15:00 a 24:00 horas.

SANEAMIENTO Y ELECTROMECAÁNICO: Se establece en dichas áreas una jornada de mañana.

GESTIÓN DE CLIENTES Y ADMINISTRACIÓN: Se establece una jornada partida de lunes a jueves y la mañana de los viernes. Del 15 de junio al 15 de septiembre la jornada será solo de mañana.





El cómputo anual de horas se intentará cuadrar con el siguiente horario base:

ABASTECIMIENTO.

De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

De lunes a viernes de 15:00 a 24:00 horas la pareja que esta de tarde.

ELECTROMECAÁNICO.

Lunes de 8:00 a 17:30 horas.

Martes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

SANEAMIENTO.

Lunes de 8:00 a 17:30 horas.

Martes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

OFICINA.

De 16 de septiembre a 14 de junio.

Lunes a jueves Mañanas de 8:30 a 14:00 horas.

Tardes de 15:30 a 18:15 horas.

Viernes Mañanas de 8:30 a 14:00 horas.

A partir del 15 de junio al 15 de septiembre la jornada será intensiva de:

Lunes a viernes Mañanas de 8:00 a 15:00 horas.

Artículo 23. Prolongación de la jornada laboral. Servicio público.

Debido al carácter de Servicio Público que presta Aqualia, Sociedad Anónima, en el municipio de Vélez todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario su jornada normal de trabajo, remunerándose dicho trabajo con arreglo a las normas legales sobre horas extras.

Artículo 24. Disponibilidad. Servicio de guardias.

El servicio de guardias quedará garantizado en todo momento por un equipo formado por:

- 4 Oficiales/operarios abastecimiento.



- 2 Oficiales/operarios de saneamiento.
- 4 Operarios de retén para ambas áreas.

Y será determinado en cuadrante anual estableciéndose a la vez que el cuadrante horario.

Para aquellos trabajadores que vinieran desarrollando dicha actividad, no podrán dejar de realizarla, salvo que fuera cubierta por otro trabajador que quiera y sea designado por la empresa, todo ello con un preaviso de un mes.

OBJETO.

Consistirá básicamente en estar localizable y disponible durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria semanal, debiendo permanecer en expectativa de posibles llamadas para atender el Servicio de Aguas, fuera del horario de trabajo habitual y dentro del ámbito de actuación de Vélez-Málaga.

FUNCIONES.

Por tanto la finalidad de dicho servicio de guardia consistirá en llevar a cabo las actuaciones que se requieran, interviniendo para subsanar las deficiencias en el suministro de agua potable como el saneamiento de aguas usadas, cumpliendo con los controles de calidad según la Dirección evitando problemas que pudieran surgir para la salud pública o posibles riesgos en la señalización viaria.

ORGANIZACIÓN.

Para su regulación y organización se elaborará antes del inicio de cada año, un cuadrante anual distribuido de forma semanal, designando a los trabajadores que la realizarán. En dicha situación permanecerán los operarios que hayan tenido el turno de tarde durante la semana.

La persona en situación de disponibilidad deberá llevar un teléfono o medio de localización alternativo que la Dirección ponga a su disposición, atendiendo los avisos y llevando a cabo las actuaciones necesarias.

En el área de abastecimiento se establece 1 trabajador cada semana.

En el área de saneamiento 1 trabajador conductor de camión de alcantarillado cada semana.

Para ambas áreas y como refuerzo se establece 1 trabajador cada semana.

IMPORTE.

Se establece como compensación económica por la realización del Servicio de



Disponibilidad, para cada Área de Explotación las siguientes cantidades semanales por trabajador:

Plus disponibilidad abastecimiento	200 euros semanales
Plus disponibilidad saneamiento	120 euros semanales
Plus disponibilidad retén	100 euros semanales

En dicho importe queda incluida la compensación establecida por plus de transporte y distancia, por cada día no laborable que deba acudir a prestar servicio.

Las actuaciones realizadas por el trabajador serán consideradas como horas extraordinarias y serán tratadas como tales.

Artículo 25. Horas extraordinarias. Servicio público.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en el presente convenio colectivo.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público y el deber de garantizar la continuidad en el suministro de agua con las nominas interrupciones posibles, se establecen con horas extraordinarias obligatorias: circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio, averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes y por tanto sean inaplazables, además de aquellas otras circunstancias de carácter estructural derivada de la actividad económica que desarrollamos, así como cualquier causa que pudiera deteriorar gravemente la buena marcha del servicio.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descansos siempre que la organización del servicio lo permita. Se llevará a cabo dicha compensación dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computando por tanto a efectos del tope máximo establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece como compensación en descanso una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria que se realice. Los descansos se pactaran de mutuo acuerdo y con una antelación de 1 semana.

En caso de imposibilidad técnica para llevar a cabo los descansos se estipula como precio de la hora extraordinaria para todos y en todos los casos en 18 euros/hora.

Artículo 26. Sistema de trabajo a turnos.

Las partes en la negociación del presente convenio colectivo acuerdan que en el Área de Abastecimiento se organizará el trabajo en turnos de mañana o tarde



según cada semana, desarrollando las mismas funciones en sus puestos de trabajo.

Para ello Aqualia, Sociedad Anónima, elaborará un calendario anual de manera que cada trabajador tendrá conocimiento de cuál será su jornada de trabajo.

El importe del plus de turnicidad será de 100 euros mensuales.

Artículo 27. Permisos retribuidos.

Los trabajadores podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, previo aviso a su superior jerárquico y presentando por escrito su posterior justificación por alguna de las siguientes causas y por el tiempo imprescindible.

1. MATRIMONIO: 20 días naturales.
2. NACIMIENTO DE HIJO, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD: 3 días naturales. En el supuesto de que para ello tuviera que hacer un desplazamiento cuyo trayecto superase 200 kilómetros y que ello conllevara tener que alojarse fuera de su domicilio habitual: 5 días naturales.
3. TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL: 2 días naturales.
4. POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Si esto supone la imposibilidad de prestar su trabajo en más del 20% de las horas laborales en el periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia.
5. PARA REALIZAR FUNCIONES SINDICALES O REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL, esto es, crédito de horas sindicales según se establezca en el presente convenio.
6. POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

Artículo 28. Vacaciones anuales.

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, incrementándose hasta 31 días naturales como mejora establecida en el presente convenio colectivo. Podrán ser fraccionadas a petición del trabajador en al menos dos periodos, pudiéndose disfrutar en este caso 23 días laborales, debiendo de ser el primero de al menos 10 días laborables, no contabilizando los sábados, domingos y festivos y preferentemente desde el día 15 de junio al 15 de





septiembre. Su disfrute no podrá ser sustituido por compensación económica.

Para la buena organización del servicio público se establecerá un calendario anual de vacaciones antes de la finalización del año anterior.

Para la elaboración del cuadrante anual y al objeto de garantizar el correcto funcionamiento del servicio será condición necesaria mantener en las diferentes áreas enunciadas durante todo el año, los siguientes puestos de trabajo como mínimo:

ABASTECIMIENTO: Dos parejas en horario de mañana y una en horario de tarde.

SANEAMIENTO: Un conductor de camión y un operario ayudante.

GESTIÓN DE CLIENTES: Dos administrativos de atención al público.

Artículo 29. Asuntos propios.

Se establece la posibilidad de disfrutar dos días de asuntos propios siempre que el servicio lo permita, previo acuerdo con su superior jerárquico no pudiendo ser acumulado a periodos de vacaciones.~.

Artículo 30. Días inhábiles.

Se establece como días inhábiles y por tanto no habrá obligación de asistir a trabajar los días 1 de junio y 26 de diciembre, si algunos de estos días cayese en sábado o festivo se pasaría al anterior día o siguiente laborable de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores. No obstante el servicio de guardia se mantendrá operativo.

Capítulo VIII. Régimen salarial.

A todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo se le garantiza como salario mínimo, la retribución que en él se fija por cada categoría profesional. Si bien el trabajador que preste su jornada en módulo reducido o a tiempo parcial recibirá dicha retribución en proporción a su jornada.

Las condiciones económicas establecidas en el presente capítulo salarial, valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones que vinieran percibiendo cualquiera que fuese su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Una vez firmado el convenio colectivo y obtenida la estructura salarial del mismo, ésta nueva estructura absorberá cualquiera otra que pudiera establecerse en un futuro por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada y que pudiera superarla en su conjunto y cómputo anual.





En el caso de que algún trabajador presentara mejoras que pudieran superar en su conjunto y cómputo anual, las que resulten por aplicación del presente Convenio Colectivo, Aqualia, Sociedad Anónima, se compromete a respetarlas de forma que el trabajador no se vea perjudicado por la compensación o absorción que pudiera producirse.

SECCIÓN PRIMERA: DEL SALARIO.

Artículo 31. Salario base.

Retribución establecida por unidad de tiempo y que queda contemplado en el anexo I al convenio colectivo.

SECCIÓN SEGUNDA: COMPLEMENTOS SALARIALES.

Se establecen a continuación y retribuyen las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado y la situación o resultados de la empresa.

No tendrán carácter consolidable aquellos complementos que estén vinculados al puesto de trabajo y a la situación o resultados de la empresa.

Artículo 32. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Los trabajadores que desarrollen su prestación laboral en áreas de actividad de la explotación, que puedan estar vinculados o en contacto directo con agentes tóxicos, penosos o peligrosos, deberán respetar de forma rigurosa las normas de régimen interno así como los protocolos o procedimientos que la Dirección establezca en materia de Prevención de Riesgos Laborales, todo ello en cumplimiento de la legislación vigente.

Por tanto las partes negociadoras del convenio colectivo entienden que en el área de tratamiento de agua potable y mantenimiento de redes de alcantarillado y abastecimiento, es imprescindible que se cumpla con las normas de Seguridad y Salud Laboral, y por tanto, se lleve a cabo de manera eficaz una correcta utilización por parte de los trabajadores tanto de los equipos de protección individual como colectivos perfectamente homologados, que la Dirección pondrá al alcance de los trabajadores, no debiendo existir ningún riesgo para la salud durante el desempeño de su actividad laboral diaria.

Se establece para aquellos puestos incluidos en las áreas antes mencionadas y que realicen su actividad laboral habitualmente en ella un plus del 25% del salario base. Se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Con el abono de dicho importe los trabajadores garantizan el correcto cumplimiento de la normativa interna establecida en dicha materia de Seguridad



y Salud, además de participar en todas aquellas acciones formativas que Aqualia, Sociedad Anónima, entienda necesarias al objeto de eliminar en dichos puestos de trabajo sus riesgos laborales.

Artículo 33. Plus de atención al cliente.

Los trabajadores incluidos el Área de Gestión de Clientes y Administración general por llevar a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos tanto de cumplimiento de las fechas de cierres contables como conseguir mejorar la atención al clientes según queda recogido en los procedimientos de régimen interior establecidos por la Dirección, percibirán un importe del 25% del salario base. Se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Se pretende con ello obtener una mayor agilidad y rapidez en las contrataciones de suministro de agua, mejora e incremento de los cobros por domiciliaciones de las facturas de agua y en definitiva alcanzar una óptima atención al cliente prestando un servicio más flexible y eficaz.

Artículo 34. Participación en beneficios.

La participación de beneficios, consistirá en un importe mensual del 15% sobre el salario base más la antigüedad consolidada. Se percibirá junto a las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

El personal percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario base más el importe de la antigüedad consolidada. Serán abonadas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 36. Antigüedad consolidada.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad tienen en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda por las partes que en la presente estructura salarial aprobada, la Dirección de la empresa no vendrá obligada a abonar ningún importe al trabajador por el concepto de antigüedad, quedando a la firma del presente convenio colectivo sin efecto aquellos artículos que hagan mención a dicha remuneración, ya estén previsto en el Convenio Colectivo Estatal del Agua, como otras normas convencionales, acuerdo o convenio marco, pacto o costumbre presente o futura y que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente convenio.

Se mantendrán como derecho adquirido los importes que en la tabla de



antigüedad consolidada se reflejan anexo II.

SECCIÓN TERCERA; COMPLIMENTOS EXTRASALARIALES.

Artículo 37. Plus de transporte urbano, de distancia y conducción.

Plus extrasalarial con el que se compensan las cantidades que deban abonarse o resarcirse al trabajador por su desplazamiento desde su lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

Su importe será de 4,5 euros por día efectivo trabajado.

Capítulo IX. Previsión Social.

Artículo 38. Seguro de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida, corriendo a cargo de la empresa el pago total de la prima, la cantidad asegurada será revisada anualmente.

Las condiciones de la póliza son:

- a) El capital garantizado se abonara a los beneficiarios que designe el asegurado, inmediatamente de ocurrir el fallecimiento.
- b) En caso de fallecimiento ocurrido por accidente en su servicio activo, se abonara el doble del capital garantizado.
- c) En el supuesto de invalidez absoluta permanente, estando el trabajador en activo, el asegurado percibirá el doble del capital garantizado, al declararse la invalidez.

Se establece como capital garantizado la cantidad de 19.222,32 euros.

Artículo 39. Beneficio social.

Para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo de centro de trabajo se encuentren dados de alta en el Servicio Municipal de Vélez, recibirán una ayuda con carácter personal, a partir el 1 de enero de 2007 por importe de 135 euros/mes.

Artículo 40. Complemento en las prestaciones derivadas de enfermedad común.

En caso de I. T. derivada de enfermedad común y por tiempo inferior a una semana, previa acreditación documental tanto del parte de baja emitido por el facultativo como de los partes de confirmación semanal, la empresa abonará hasta un máximo de un 90% de la diferencia que exista entre la retribución del





trabajador compuesta por salario base, antigüedad consolidada, complementos salariales (salvo el plus de transporte urbano, de distancia y conducción), y el importe de la prestación que perciba el trabajador asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Para el tiempo superior a una semana y solo a partir de dicha semana de baja, la empresa abonará hasta el 100% de la diferencia que exista entre la retribución del trabajador compuesta por salario base, antigüedad consolidada, complementos salariales y el importe de la prestación que perciba el trabajador asignada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Nunca un trabajador estando de baja por incapacidad temporal podrá percibir una retribución superior a otro de la misma categoría profesional que permanezca en situación de alta, sin tener en cuenta los conceptos salariales de antigüedad y complementos del puesto de trabajo.

Artículo 41. Complemento en las prestaciones derivadas de accidente laboral.

La Dirección complementará hasta el 100% del salario expresado en el primer párrafo del artículo 37, en el caso de baja por accidente de trabajo, previa emisión por la mutua correspondiente del parte de baja por accidente de trabajo, y siempre que el trabajador acuda a las diferentes revisiones médicas que proponga la Dirección como seguimiento de la baja.

Nunca un trabajador estando de baja por accidente laboral podrá percibir una retribución superior a otro de la misma categoría profesional que permanezca en situación de alta, sin tener en cuenta los conceptos salariales de antigüedad y complementos del puesto de trabajo.

Capítulo X. Seguridad y salud laboral.

Artículo 42. Seguridad y salud.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales, y en su normativo de desarrollo.

Artículo 43. 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 solo 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 44. Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por el delegado de prevención.

Las competencias del delegado 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.

Artículo 45. Formación.

La empresa pondrá a disposición del delegado 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 46. 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 47. 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 este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 48. Vestuario laboral.

La empresa facilitará a todos los trabajadores vestuario de trabajo adecuada a cada época del año teniendo en cuenta la climatología y las funciones a realizar en su puesto de trabajo.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de la misma. Deberá por tanto llevar emblema distintivo de la empresa en lugar visible.

La ropa de trabajo de invierno: Se entregará antes del 31 de octubre, y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de mayo.

La ropa de trabajo de verano: se entregará antes del 31 de mayo y su uso será obligatorio desde esa fecha hasta el 31 de octubre.

No obstante, la Dirección de la empresa, previo informe del delegado de Prevención, podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada momento.

PRENDA DE TRABAJO DE INVIERNO: Estará compuesto de:

- Dos camisas de manga larga.
- Dos pantalones.
- Dos chaquetillas.
- Un par de botas de seguridad.

PRENDA DE TRABAJO DE VERANO: Estará compuesto de:

- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos de seguridad.

ROPA DE REPOSICIÓN.

- Un traje de agua.
- Un par de guantes.
- Un par de botas de agua.
- Un anorak.

Capítulo XI. Mejoras sociales.

Artículo 49. Anticipos reintegrables.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya



cuantía no podrá exceder de 1.202,00 euros.

Las condiciones son las siguientes:

- a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
- b) El reintegro se efectuará en un plazo máximo de doce meses.
- c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, hasta que transcurra un año desde la cancelación del anticipo anterior.
- d) El plan de entrega del anticipo no podrá ser superior a quince días de la solicitud del anticipo.

No obstante lo expuesto en el apartado a), el personal que esté trabajando en la empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a doce meses.

Artículo 50. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, recibirán la siguiente ayuda escolar, durante los 10 meses del curso:

Guardería o educación infantil	24,84 euros
Educación primaria	24,84 euros
Ciclo formativo grado medio y enseñanza Secundaria obligatoria	36,27 euros
Ciclo formativo de grado superior y bachillerato	49,72 euros
Universidad, facultad o escuela universitaria	62,06 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 oficiales donde se cursarán los estudios.

Las ayudas se concederán por cursos completos y por una vez por hijo y curso.



Artículo 51. Premio de nupcialidad.

Se establece un premio de nupcialidad de 66,48 euros.

Artículo 52. Premio de natalidad.

Se establece un premio de natalidad de 100,00 euros.

Artículo 53. Ayuda por fallecimiento.

Se establece una ayuda por sepelio de 66,48 euros.

Artículo 54. Suministro de agua potable.

Para los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo, Aqualia, Sociedad Anónima, subvencionará aquellos conceptos facturados por Aqualia, Sociedad Anónima, tanto en la facturación periódica de agua y saneamiento así como de los derivados de la contratación del suministro. Todo ello siempre que se trate de la vivienda habitual del trabajador y en unos regímenes razonables de consumo.

Quedan de forma explícita fuera de este ámbito todos aquellos conceptos cuyo emisor o destinatario final sea distinto de Aqualia, Sociedad Anónima.

Capítulo XII. Acción sindical.**Artículo 55. Acción sindical.**

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente, tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 25 horas mensuales para realizar su cometido sindical, asimismo, podrán utilizarlas también para asistir a cualquier tipo de convocatoria interna de su sindicato.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.**Artículo 56. 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 faltas que se clasificaran en leves, graves y muy graves.

Artículo. 57. 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 58. Son faltas "leves" las siguientes.

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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".

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

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

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 59. Se clasificarán como faltas "graves" las siguientes.

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

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 considerará como falta " muy grave".

Entregarte a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

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".

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

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





La imprudencia en actos de servicios si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada "muy grave".

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.

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

La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 55, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como "grave".

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

Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 55.

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".

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

Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 55 produjera escándalo notorio.

La reincidencia en falta leve, excluida de la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 60. Se considerarán como faltas "muy graves", las siguientes.

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



La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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.

La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

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

Realizar trabajos particulares durante la jornada.

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.

Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

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

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

La simulación de enfermedad o accidente.

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

Acoso sexual y moral.





Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 55, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 56.

Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 55 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como ""muy grave".

La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 61. 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 y el representante de los trabajadores dispondrán 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, esta 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 62. Graduación de las sanciones.

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

POR FALTA LEVE: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de 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 63. 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 64. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán 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:

FALTAS LEVES: 3 meses.

FALTAS GRAVES: 6 meses.

FALTAS MUY GRAVES: 1 año.

Disposición derogatoria.

El presente convenio colectivo de trabajo se aplicará a todos los trabajadores que se han señalado en su ámbito personal, siendo el único convenio de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada en el ámbito geográfico, de forma que quedan derogados, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efecto, todos y cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, siendo el único convenio de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada.

Incrementos salariales.

Todos los conceptos retributivos recogidos en este convenio colectivo de centro de trabajo se mantendrán vigentes durante los años 2005 y 2006.

Para el año 2007 se incrementarán en el IPC del año 2006 más un diferencial de 2 puntos, excepto el beneficio social, cuyo importe establecido se empieza a aplicar en enero del año 2007.

Anexo I. Tabla salarios base Aqualia, S.A. en Vélez-Málaga.

ENCARGADO	910,39 EUROS/MES
JEFE DE SECCIÓN	910,39 EUROS/MES
AUXILIAR TÉCNICO	830 EUROS/MES
OFICIAL 1ª	830 EUROS/MES
OFICIAL 2ª	760 EUROS/MES
OFICIAL 3ª	730 EUROS/MES
PEÓN	625 EUROS/MES
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	830 EUROS/MES
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	760 EUROS/MES
AUX. ADMINISTRATIVO	730 EUROS/MES



LECTOR	730 EUROS/MES
LIMPIADORA	590 EUROS/MES

Anexo II. Tabla antigüedad consolidada para cada trabajador.

APELLIDOS	FECHA ANTIGÜEDAD	EUROS/MES
TOMAS RODRIGUEZ GÓMEZ	7/12/1993	186,63
FCO.JAVIER SEGOVIA PASTOR	27/01/1995	157,10
CONSUELO MORALES BADÍA	20/10/1993	149,65
M.ª ÁNGELES RODRÍGUEZ MILLÁN	17/02/2003	43,80
CARMEN ROMERO LÓPEZ	3/02/1995	138,70
FCO. MORALES HIJANO	8/11/1993	170,15
JUAN MANUEL APARICIO HEREDIA	1/07/1997	110,20
EMILIO MARÍN BORRAS	4/10/1996	121,60
MIGUEL YUDICE MARTIN	6/10/1993	149,65
RAFAELA ARIZA RUIZ	1/03/2004	30,40
JOSÉ GÓMEZ SÁNCHEZ	4/5/2000	76,00
FCO. GÓMEZ VILLARRUBIA	16/09/1996	121,60
J. ANTONIO PÉREZ ALBARRÁN	21/09/1999	71,88
ANA MARIA MARTÍN FERNÁNDEZ	9/03/1995	51,63
SANTILLANA MESA, DAVID	15/11/2004	16,60
PORTILLO BONILLA, MANUEL	27/12/1995	105,85