

## CONVENIO COLECTIVO 2008/2011.

### GESTION DE AGUAS DEL LEVANTE ALMERIENSE SOCIEDAD ANÓNIMA (GALASA)

#### Titulo primero. **Ámbito de aplicación.**

##### **Artículo 1. **Ámbito Funcional.****

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en la Empresa Pública Gestión de Aguas del Levante Almeriense, S.A.

##### **Artículo 2. **Ámbito Personal.****

Por el presente Convenio se regirá todo el personal al servicio de la Empresa al que sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo a dicho personal los derechos reconocidos en el presente Convenio.

##### **Artículo 3. **Ámbito Territorial.****

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en su ámbito funcional.

##### **Artículo 4. **Ámbito Temporal.****

1. El presente convenio será de aplicación a partir del día de su firma hasta el treinta y uno de diciembre del año 2011.
2. Tendrán efectos retroactivos los conceptos salariales que se recogen en el artículo 19, que tendrán eficacia desde el día 01 de enero de 2008.
3. Para la eficacia del resto de conceptos se estará a lo que expresamente se concreta en el articulado del presente convenio.

##### **Artículo 5. **Denuncia del Convenio.****

El convenio quedará prorrogado, a partir de la fecha de su vencimiento, por periodos de un año mientras alguna de las partes no lo denuncie expresamente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

##### **Artículo 6. **Comisión Paritaria y de Resolución de Conflictos.****

1. Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por tres



miembros por parte de la Dirección de la Empresa y otros tres por parte de los Representantes de los Trabajadores, de los que, al menos, uno por cada parte habrá sido miembro de la Mesa Negociadora de dicho Convenio.

2. La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro de las normas legales.

3. La Comisión se reunirá, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de cuarenta y ocho horas, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la Dirección de la Empresa las resoluciones que estime convenientes.

4. Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los Acuerdos o Pactos se dilucidarán a través de la Comisión Paritaria; las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso administrativa o judicial.

5. Los conflictos relativos a las materias derivadas de las relaciones de trabajo, tendrán un primer tratamiento preventivo por el cual los Representantes de los Trabajadores comunicarán las dificultades surgidas a la Dirección de la Empresa para que trate de eliminarlas a la mayor brevedad.

### **Artículo 7. Legislación Supletoria.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua y demás normativa aplicable

## **Título segundo. Organización del trabajo y estructura profesional.**

### **Artículo 8. Competencia.**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad permanente de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando en todo caso las normas y orientaciones del Convenio Colectivo vigente.

### **Artículo 9. Objeto.**

1. La misma tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello, es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del Servicio Público encomendado.





2. Se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables, serán potenciadas por éstos, al objeto de posibilitar la mejor integración de los trabajadores en los planes de trabajo existentes.

### **Artículo 10. Rendimiento.**

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

### **Artículo 11. Jornada Laboral Anual.**

El total anual de horas de trabajo, será el resultante de la aplicación del calendario anual a los horarios de trabajo establecidos en el artículo siguiente.

### **Artículo 12. Horario de Trabajo.**

1. El horario de trabajo establecido en los distintos tipos de centros de la empresa será el siguiente:

a) Oficinas:

Lunes, miércoles y jueves: de 8:00 a 15:00 horas

Martes: de 8:00 a 15:00 y de 17:00 a 19:30 horas.

Viernes: de 8:00 a 14:00 horas

b) ETAP's y EDAR's con presencia permanente.

b.1. Para el personal a turnos: se establecen tres turnos diarios de ocho horas, de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00 horas, todos los días.

b.2. Para personal de mantenimiento, administración y laboratorio: meses de octubre a mayo, de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes; meses de junio a septiembre, de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

c) Explotación y mantenimiento.

c.1. Meses de octubre a mayo, de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes; meses de junio a septiembre, de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

c.2. Para personal de nuevo ingreso, o empleados que han pasado a formar parte de la plantilla de la empresa a partir del día 01.01.2004 o el que lo solicite



voluntariamente y en función de las necesidades de la empresa, se establece el horario de tarde para el personal adscrito a las áreas de explotación y mantenimiento, con horario de 15.00 a 22.00 horas en los meses de octubre a mayo y de 15.00 a 23.00 en los meses de junio a septiembre.

2. Al comenzar la jornada, el trabajador deberá hallarse en su puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones, pudiendo la Dirección establecer los controles de presencia, puntualidad y movilidad que considere necesarios.

3. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe inmediato del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de tres días, la baja facultativa o justificante correspondiente, no abonándose, si no se acredita la ausencia, los salarios correspondientes, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no se aportase prueba suficiente, será considerado como falta injustificada.

4. Con el fin de que los trabajadores a los que se les establezca régimen de turno, conozcan con la suficiente antelación su horario de trabajo, la Empresa elaborará un cuadrante anual de turnos mensuales que se expondrá en los tablones de anuncios, al menos un mes antes de su entrada en vigor. Estos cuadrantes de turnos podrán ser modificados por necesidades del servicio a criterio del Jefe del Área o de la Dirección en su caso, informando de ello al comité de empresa.

5. Se establece una reducción de 0,5 horas por semana y año durante los años 2008, 2009 y 2010, de forma que la jornada semanal quede establecida en 35 horas a partir del uno de enero del año dos mil diez. La reducción horaria antes expresada tendrá efectos, para el año 2008, a partir del día 01 de julio.

6. Para cada horario de los establecidos en el presente artículo, se fijará mediante la negociación con los trabajadores afectados en cada centro de trabajo y/ o actividad y sus representantes legales, la forma de aplicación de la reducción horaria descrita en el párrafo anterior.

### **Artículo 13. Prolongación de Jornada.**

1. La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. No obstante, dado el carácter del servicio público de primera necesidad que desempeña la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas, que por su naturaleza sean inaplazables a juicio del responsable del servicio en ese momento, y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el personal deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o pueda ser sustituido por otro empleado.



2. Si la prolongación superase en dos horas la jornada ordinaria, la empresa estará obligada a proveer de comida o cena al personal afecto, para lo cual tendrá una hora en el lugar de trabajo o en las proximidades.

3. Ningún trabajador prestará más de 10 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por el responsable del servicio en ese momento.

4. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre Horas Extraordinarias (Art. 43.2 Convenio Nacional de Aguas).

#### **Artículo 14. Horas Extraordinarias.**

1. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable. No obstante, dado el carácter de servicio público que presta la empresa, el personal deberá realizar las horas extraordinarias y urgentes, todo ello a juicio del responsable del servicio en ese momento.

2. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio de esta Empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías y otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

3. Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio, tengan que realizar trabajos extraordinarios fuera del horario habitual percibirán por cada hora o fracción el importe de 15 euros, y de 18 euros si se trata de trabajos nocturnos, con efectos desde el día 1 de enero de 2008

4. Con independencia de lo anterior, si la prestación por estos trabajos se hiciera necesaria una vez abandonado el centro de trabajo respectivo por los trabajadores, se abonará como mínimo el importe de dos horas.

#### **Artículo 15. Días Festivos.**

1. Los trabajadores de la empresa, disfrutarán, con carácter retribuido y no recuperable, de los catorce días festivos aprobados como tales por la Comunidad Autónoma, de acuerdo con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los dos días de fiestas locales, incluidos en el anterior cómputo, serán disfrutados en razón a los que correspondan al Municipio donde resida cada trabajador, no considerándose, por tanto, festivos los días de fiesta local donde radique el centro de trabajo, salvo que coincida con el de residencia.

3. En el caso de que el número de trabajadores a disfrutar de estas fiestas locales





sea lo suficientemente alto como para que pueda crear problemas debido a la falta masiva de asistencia al trabajo, éstos los disfrutarán por turnos, según antigüedad, haciendo uso de su derecho, el que no lo haya disfrutado, de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

4. Aquellos trabajadores que por circunstancias de su puesto de trabajo, sistema de turno, o necesidades del servicio no pudieran disponer de los días festivos, disfrutarán los mismos en otros días a señalar de común acuerdo entre la empresa y sus empleados, haciéndolos coincidir, a ser posible, con un día anterior o posterior, a cualquier otro descanso.

5. Se establece el primer miércoles del mes de Junio como Día de Confraternización en la Empresa; que consistirá en una jornada de actividades diversas en la que se procurará la máxima participación de todos los miembros de la empresa, para lo que se constituirá una comisión formada por representantes de la Empresa y representantes del Comité de Empresa.

#### **Artículo 16. Clasificación Funcional, Promoción y Formación.**

1. La empresa y los representantes de los trabajadores, mediante la constitución de una comisión al efecto y por los mecanismos que se determinen, se comprometen a efectuar la clasificación funcional de todos los trabajadores, conforme a la estructura establecida en el convenio nacional del sector, mediante metodologías de valoración de puestos de trabajo que resulten de suficiente alcance de forma que, una vez finalizado el mismo, permita:

Definir las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.

Fijar la formación necesaria en cada puesto de trabajo.

Establecer una escala de valoración de cada puesto de trabajo.

Fijar los mecanismos de calificación de méritos de cada trabajador y su evolución en el tiempo.

2. En cuanto a la promoción, se estará a lo dispuesto en el Art. 27 del Convenio Nacional de Aguas.

3. La empresa y los trabajadores se comprometen a establecer, por cada grupo de trabajadores que realicen funciones homogéneas, un programa de formación a medio plazo que consiga la optimización del trabajo realizado. Para ello, y como referencia de los contenidos mínimos a establecer en los programas formativos, se tomarán los especificados en el R.D. 1506/2003, que establece las directrices de los certificados de profesionalidad, con las correcciones que sean necesarias para una mayor adecuación de los contenidos formativos a la realidad de la empresa y a las demandas de los usuarios.





4. Para los grupos de trabajadores que no puedan adscribirse a ninguna de las especialidades incluidas en el citado R.D., se diseñará un plan de formación específico, con el asesoramiento externo que se considere conveniente, que cumpla los objetivos que se persiguen.

5. En estas materias se estará a lo que se establece en el convenio estatal del sector en los artículos 26 y 27 del mismo

### **Artículo 17. Vacaciones.**

1. Todo el personal disfrutará anualmente de veintidós días laborables retribuidos, siempre que acredite un año de antigüedad en la Empresa.

2. Las vacaciones correspondientes al personal de nuevo ingreso, en su primer año, serán prorrateables a razón de dos días laborables por mes trabajado, computándose como mes entero en el que hubiera ingresado. Para el año siguiente, computará como el resto del personal con antigüedad igual o superior a un año.

3. El período de disfrute vacacional se establece en dos periodos de 11 días laborables, uno a petición del trabajador y otro a criterio de la empresa.

4. Los trabajadores que, por causas atribuibles a la organización del trabajo, no tengan la opción de ejercitar la elección del periodo de 11 días a que se refiere el párrafo anterior, tendrán derecho a una indemnización de 258,11 euros, que se aplicarán proporcionalmente en su caso y siempre que la modificación obligue al disfrute de este periodo de vacaciones fuera del periodo comprendido desde el mes de junio al de septiembre.

5. Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de sus vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de marzo. La Dirección, a propuesta de los Jefes de Área, concretará las fechas de tal disfrute de acuerdo con las necesidades de la empresa y de las peticiones de los empleados. El plan de vacaciones aprobado, se expondrá en los tablones de anuncios antes del día 30 de abril de cada año.

6. Cuando coincidan dos o más empleados en las mismas fechas de petición de vacaciones, y no pudieran compatibilizarse por razones del servicio, tendrá preferencia el de mayor antigüedad, salvo que ya hubiera hecho uso de esta preferencia con anterioridad.

7. A efectos de prioridad en la elección de vacaciones prevalecerán las circunstancias previstas en el artículo 33.1 del presente convenio colectivo.

8. En caso de imposibilidad de disfrute de vacaciones por razón de I.T. en el período previsto o por determinar, el trabajador podrá disfrutarlas hasta el treinta



y uno de diciembre del mismo año. Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador entrara en situación de I.T., ésta computará como vacaciones efectivamente disfrutadas.

## **Artículo 18. Excedencias, Licencias y Permisos.**

### 18.1. Excedencias:

Para todo lo referente a las excedencias y licencias, ya sean voluntarias o forzosas, se estará a lo preceptuado en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el artículo 33.7 del presente convenio colectivo.

### 18.2. Permisos:

Todos los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días naturales en concepto de permisos retribuidos:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, persona con la que se conviva habitualmente o hijos.
3. Tres días laborables en caso de alumbramiento de esposa o proceso de adopción de hijos. En caso de desplazamiento, el plazo será de cuatro días
4. Dos días naturales por intervención quirúrgica o enfermedad grave de persona hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
5. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres y hermanos.
6. Un día natural por traslado de domicilio.
7. Cinco días para asuntos propios. Para su disfrute, se solicitará a la Dirección con una antelación de 4 días; no pudiéndose acumular a vacaciones, puentes, o fiestas locales. Uno de los cinco días de asuntos propios podrá acumularse a un puente, solicitándose éste en enero de cada año.

El disfrute de los días de asuntos propios siempre se hará compatible con la organización del trabajo.

8. El tiempo necesario para la asistencia a Plenos o reuniones de otros Órganos Colegiados de obligada asistencia de los que formen parte en tanto que miembros electos.

### 18.3. Licencias.



### 18.3.1. Exámenes.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial (ciclos formativos en institutos de enseñanza superior o universidades), tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a los exámenes cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, previa comunicación, con 4 días de antelación, de la fecha y hora de los mismos y posterior justificación de haber acudido a la convocatoria.

Si el trabajador está matriculado en un curso completo, podrá solicitar, hasta un máximo de cinco durante el curso, el disfrute de la jornada anterior a la fecha del examen.

### 18.3.2 Visitas médicas

La empresa concederá el tiempo imprescindible y necesario empleado en las visitas médicas por enfermedad del trabajador, previo aviso a su inmediato superior y aportando el correspondiente justificante, donde se reflejará la hora de entrada y salida del servicio médico.

## **Título tercero. Régimen económico.**

### **Artículo 19. Salario.**

El salario es la retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo acordado en convenio colectivo entre la empresa y el trabajador. En la estructura de las retribuciones se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán por salarios fijados por mes, y conforme a la jornada establecida en el Título Segundo.

#### 19.1. Conceptos retributivos:

##### 19.1.1. Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador fijada para cada categoría profesional y cuyos importes figuran en las tablas contenidas en el anexo 1 del presente Convenio, que incluye el 2% de IPC previsto para el año 2008.

##### 19.1.2. Complemento por antigüedad:

Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán aumentos periódicos por años de servicio según lo establecido en el convenio nacional del sector.

##### 19.1.3. Complemento convenio:

Este complemento específico, es el que se detalla, para cada categoría, en el anexo 1 del presente Convenio.

### **Artículo 20. Actualización Salarial.**

1. Para los años 2009, 2010 y 2011, se estará a lo dispuesto en el convenio nacional del sector. Además se aplicará un incremento de 0,75 % de la masa salarial resultante al día 31 de diciembre del año anterior, que se repartirá linealmente entre el número de trabajadores al día 1 de enero del año de aplicación.

2. El cálculo de la masa salarial se verificará con la suma de los conceptos retributivos que se recogen en los artículos 19 y 22 del presente convenio.

### **Artículo 21. Forma de Pago.**

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos mediante transferencia a la entidad bancaria que determine el empleado. El cobro de los trabajadores que tengan domiciliadas sus nóminas en entidades bancarias distintas de las utilizadas usualmente por la Empresa, se considerará realizado si por parte de esta se justificara que la transferencia se ordenó al menos tres días antes del día de pago.

### **Artículo 22. Complementos Salariales.**

#### 22.1. Complemento de gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio, percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes en el abono de treinta días de salario base más complemento de antigüedad.

Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 15 de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Los trabajadores que no tuvieran un año de antigüedad en la empresa, en el momento de percibir cada una de estas gratificaciones extraordinarias, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.

#### 22.2. Complemento plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores en función de la distancia de su residencia a la del centro de trabajo, que se devengará por día efectivamente trabajado y cuyo importe será modificado de forma automática, al alza o a la baja, con arreglo a la variación que experimenten los precios de los carburantes entre la fecha del uno de enero y treinta y uno de diciembre del año



anterior.

No percibirán este plus los trabajadores que tengan asignado permanentemente vehículo de la empresa.

### 22.3. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, tendrán una retribución específica incrementada en 25% sobre el salario base/hora fijado para cada categoría en este convenio. Quedan fuera de este concepto los trabajos que por su propia naturaleza sean de carácter nocturno.

### 22.4. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos.

Se establece un complemento diario para los trabajadores que realicen trabajos fuera del horario de jornada ordinaria, en sábados, domingos y festivos, de 13,76 euros por día trabajado.

El complemento para los días 25 de diciembre, 1 de enero y Sábado Santo, será de 68,83 euros por día, considerándose a estos efectos el periodo entre las 22.00 horas del día anterior hasta las 22.00 horas de los días citados.

### 22.5. Complemento de disponibilidad.

Se establece un complemento por disponibilidad de 171,75 euros por trabajador y semana para el personal que, designado por la empresa, deba encontrarse localizado para atender situaciones de averías u otras necesidades urgentes fuera del horario laboral. Este concepto incluye el complemento por realización de guardias en fin de semana y festivos. A voluntad del trabajador, cuando éste supere los 60 años de edad, anualmente, podrá quedar excluido del régimen de disponibilidad.

### 22.6. Complemento de planta de tratamiento.

Para el personal que normalmente realice su trabajo en plantas de tratamiento de agua, ya sean de potabilización o de depuración, se establece un complemento de 68,71 euros al mes, computándose por día efectivamente trabajado.

### 22.7. Complemento de turnicidad.

Para el personal sujeto a régimen diario de turnos, se establece un complemento de turnicidad de 137,43 euros al mes, abonándose doce mensualidades anuales.

### 22.8. Complemento de asistencia.

Con objeto de reducir al mínimo la incidencia del absentismo laboral en la





empresa, se establece un complemento de asistencia de 27,49 euros al mes para todos los trabajadores que, durante tal periodo, complete la totalidad del horario laboral fijado en este convenio.

Este plus se dejará de percibir en casos de baja por enfermedad común y en los supuestos previstos en los artículos 18.2.1, 18.2.3, 18.2.4 y 18.3.1.

#### 22.9. Complemento de pantalla.

A los trabajadores de las categorías que se determinan y que realicen habitualmente su trabajo con un equipo de PVD, se les abonará un complemento de 25 euros al mes. Este complemento computará por día efectivamente trabajado. Tendrá efectos económicos desde el 1 de abril de 2008.

#### 22.10. Actualización anual de Retribuciones.

La revisión anual de todos los conceptos retributivos enumerados en este artículo, tendrán el incremento del I.P.C. real establecido por el I.N.E. u organismo que los sustituya, abonándose tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la primera nómina siguiente, con efectos desde el uno de enero del año en curso.

### **Título IV. Prestaciones sociales.**

#### **Artículo 23. Ayudas Asistenciales.**

##### 23.1. Contratación de disminuidos físicos.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

##### 23.2. Trabajadores con capacidad disminuida.

El trabajador cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, comprobada por informe de Servicio Médico competente y Representantes de los Trabajadores, la Dirección procurará acoplarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan posibilidades para ello, señalándose un nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

##### 23.3. Formación profesional.

La Empresa, a su criterio, y en función de sus necesidades, promocionará la formación profesional adecuada en cada momento y lugar, de cara a cubrir las necesidades de la misma y las legítimas aspiraciones de sus trabajadores, organizando cursos de formación, información, reciclaje, etc., para mejora del servicio, así como previsión de aumento en categoría de sus trabajadores, en caso de necesidad.

##### 23.4. Anticipos a los trabajadores.



Todo trabajador fijo de la empresa tendrá derecho, siempre que lo permita la tesorería, a percibir en un solo préstamo, en concepto de anticipo, hasta cuatro pagas extraordinarias de su sueldo.

El referido importe será reintegrado a la empresa por el trabajador, mediante descuentos en la nómina mensual, durante un plazo máximo de doce meses.

No se podrán disfrutar de dos anticipos simultáneamente.

#### **Artículo 24. Maternidad.**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a las condiciones establecidas en el artículo 33.

#### **Artículo 25. Plan De Pensiones.**

Se establece una aportación de la empresa a un plan de pensiones a constituir con una entidad financiera, de diez euros por trabajador y mes durante la vigencia del convenio. Teniendo efectos retroactivos a 1 de enero de 2008.

#### **Artículo 26. Invalidez Total y Permanente para la Profesión Habitual.**

Cuando la Seguridad Social reconozca a un empleado una invalidez de grado de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, la Empresa tendrá derecho a optar entre su readaptación a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral, o complementará lo que el trabajador afectado perciba por la Seguridad Social, de tal forma que la pensión resultante signifique el cien por cien del salario real de dicho trabajador, que en ese momento estuviera vigente en la empresa.

#### **Artículo 27. Seguros.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio están cubiertos por una póliza de seguro de las siguientes características:

€ Muerte por accidente de trabajo 60.101 euros

€ Invalidez permanente absoluta 72.121 euros por accidente de trabajo más renta mensual de 300 euros incrementada en un 5% durante 10 años.

#### **Artículo 28. Ropa de Trabajo.**

La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada de verano e invierno; siendo la fecha de entrega el 15 de abril para las de verano y el 15 de octubre para las de invierno. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvia, así como también a los que hubieran de estar en lugares notablemente



encharcados o fangosos. Las prendas y calzados de trabajo sólo podrán ser usadas durante la ejecución de los trabajos para los que se conceden.

Durante la jornada de trabajo los trabajadores, a los que se suministre vestuario, no podrán usar otra ropa de trabajo distinta a la suministrada

### **Artículo 29. Locomoción.**

Los desplazamientos que el personal realice en vehículos de su propiedad para efectuar gestiones encomendadas por la empresa, serán compensados por ésta a razón de 0.20 euros/Kilómetro.

El personal conducirá vehículos de la empresa, o en su defecto, si no los hubiera disponibles en ese momento y lugar, el suyo propio previo acuerdo de ambas partes, excepto en los casos de extrema gravedad o clara emergencia, indicada por el Responsable del Servicio en ese momento, para la conducción del vehículo de que se trate.

En los supuestos contemplados, en el presente artículo, el personal no devengará retribución complementaria alguna por la conducción de vehículos.

Las sanciones de tráfico impuestas a cualquier empleado conductor de un vehículo de la empresa serán descontadas de los haberes mensuales del conductor sancionado, siempre que la responsabilidad sea del conductor.

### **Artículo 30. Complemento del 100% en Caso de Incapacidad Transitoria.**

La Empresa abonará a los trabajadores, con cargo a la misma, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% de la retribución diaria total, desde el día de la baja al día del alta médica, ambos inclusive, a excepción de aquellos complementos que se devenguen por la especificidad del trabajo realizado.

### **Artículo 31. Asistencia Jurídica.**

La empresa garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen o soliciten por razones derivadas de la prestación del servicio, bien por Letrado de la empresa o por otro Letrado especialista en la materia. En cualquier caso, los gastos a consecuencia de dichas actuaciones serán por cuenta de la empresa.

El tiempo que el trabajador emplee con ocasión de las actuaciones judiciales mencionadas, en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 32. Fomento de Jubilaciones Anticipadas y Prejubilaciones.**

La empresa y los trabajadores se comprometen a facilitar y potenciar el uso de los mecanismos legales que la normativa vigente en cada momento ofrezca sobre



jubilación parcial y anticipada, en aras de favorecer las condiciones de finalización de la vida laboral de los trabajadores y la incorporación al empleo de nuevos trabajadores.

1. Jubilación a los 64 años. A partir de los 64 años de edad, los trabajadores que así lo soliciten y reúnan las condiciones legales exigidas, podrán acogerse a la jubilación anticipada en los términos previstos en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, comprometiéndose la empresa a realizar el correspondiente contrato de sustitución.

2. Jubilación anticipada. Cuando un trabajador solicite la jubilación anticipada, excepto en el caso previsto en el apartado anterior, la empresa concederá un mes de permiso retribuido previo a la fecha de jubilación y el trabajador percibirá la cantidad de 7.000 euros si la jubilación anticipada se produce a los 60 años, reduciendo 1.000 euros por año dicha cantidad en función de la edad en la que se solicite. Estas cantidades se actualizarán con el IPC anual.

3. Jubilación parcial. La empresa se compromete a atender las solicitudes de jubilación parcial que realicen los trabajadores de la empresa conforme a la legislación que resulte de aplicación en la materia.

Efectuada la solicitud por el trabajador y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos legales, la empresa ofrecerá al trabajador el régimen de jornada y horario - dentro siempre del estipulado en el presente convenio colectivo - que por razones organizativas y de producción estime adecuado, tendiendo en lo posible a la acumulación del total anual de horas de trabajo en jornadas completas y consecutivas en periodos, como mínimo, semanales.

La fijación del régimen de jornada y horario tendrá consideración de pacto individual. En caso de no alcanzarse acuerdo, el trabajador no podrá acceder a la jubilación parcial.

La empresa realizará un contrato de relevo por la jornada no cubierta por el trabajador parcialmente jubilado con una duración igual al tiempo que le reste al trabajador parcialmente jubilado para alcanzar la edad de jubilación legalmente establecida. Dicho trabajador, mientras dure su condición de relevista, tendrá preferencia para ocupar puestos de similar funcionalidad a la que ocupe en caso de que se produjeran vacantes o nuevas plazas.

Una vez alcanzada por el trabajador parcialmente jubilado la edad de jubilación legalmente establecida, pasará forzosamente a situación de jubilación.

4. La empresa informará a la representación de los trabajadores de todas las solicitudes de jubilación anticipada o parcial que se produzcan, comunicando en este último caso el régimen de jornada y horario pactado.

### **Artículo 33. Medidas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.**

1. Los trabajadores con hijos a su cargo menores de diez años tendrán preferencia a la hora de elegir el periodo de disfrute de vacaciones. En caso de concurrencia de varios trabajadores que impidan la correcta organización del trabajo, tendrán prioridad los que tengan hijos de menor edad a menos que ya hayan ejercido este derecho con anterioridad.

2. Las acciones formativas se desarrollarán siempre dentro de la jornada laboral, a menos que ésta se realice en un centro externo en el que la programación se realice fuera del horario laboral.

3. Mediante los mecanismos que se determinen y previa consulta con los trabajadores afectados, los trabajadores sujetos a régimen de turnos con hijos a su cargo menores de tres años tendrán preferencia en la elección de turno.

4. Se establece un permiso de lactancia de una hora diaria durante diez meses, ampliable en caso de parto múltiple en un mes más por cada hijo a partir del primero, aplicable inmediatamente después de la finalización del permiso por maternidad. A elección de la trabajadora, la hora de permiso retribuido podrá disfrutarse al inicio, al final o intercalada en la jornada laboral. También podrá optarse por dividirla en dos fracciones de media hora, una al principio y otra al final de la jornada.

5. Los trabajadores con hijos a su cargo menores de diez años de edad, podrán solicitar una reducción de jornada entre 1/10 y 1/2 de la misma, pactando con la empresa la concreción horaria de dicha reducción.

6. Podrán optar por la reducción de jornada los trabajadores que se encuentren matriculados en centros oficiales de estudios (ciclos formativos en institutos de enseñanza superior y universidades) mientras dure tal circunstancia, con una prórroga de uno o dos años más, respectivamente, sobre la duración de los estudios y siempre que no se hayan finalizado éstos.

7. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia no superior a tres años con reserva de puesto de trabajo por cuidado de hijos por nacimiento o por adopción, tras la finalización del periodo de maternidad.

De un año con reserva de puesto de trabajo por proceso de adopción y realización de estudios en centros oficiales (ciclos formativos en institutos de enseñanza superior y universidades).

8. A petición de cada trabajadora, podrán incluir una revisión ginecológica en la vigilancia de la salud.

9. La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a

establecer las líneas generales para el establecimiento de un plan de igualdad adaptado a las circunstancias particulares de la estructura y función de la empresa y a las del mercado laboral.

### **Título quinto. Seguridad e higiene en el trabajo.**

#### **Artículo 34. Principios Generales.**

1. La empresa manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, y de modo muy especial lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable, con el fin de disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.
2. La empresa promoverá las acciones formativas e informativas, de signo prevencionista, tendentes a evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
3. Con independencia de los derechos y obligaciones que al particular se establecen en la normativa vigente, los trabajadores, directivos y técnicos de la empresa deberán actuar siempre para evitar cualquier tipo de accidente o riesgo, debiendo utilizar, y hacer utilizar, obligatoriamente los medios de protección de que se disponen, así como cuidar de su perfecto estado y conservación.
4. La empresa solicitará una revisión médica anual de todos y cada uno de sus trabajadores.

### **Título sexto. Representación laboral.**

#### **Artículo 35. Legitimación.**

La representación del conjunto de los trabajadores ante la empresa, quedará asumida por el Comité de Empresa o Delegados de Personal como Órgano representativo y Colegiado de los mismos, que ostentará la capacidad negociadora.

#### **Artículo 36. Información.**

La Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, intercambiarán información según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 37. Locales de Reunión.**

La Dirección de la empresa habilitará un lugar para las reuniones del comité de empresa o de los representantes de los trabajadores.



### **Artículo 38. Asamblea.**

Los trabajadores tendrán el derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 25% del total de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea, comunicarán a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, indicando fecha y hora de celebración, orden del día y personas ajenas a la empresa que hayan de asistir.

### **Artículo 39. Actividad Social.**

La Dirección de la empresa podrá colaborar con el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales a organizar actividades encaminadas a desarrollar la necesaria convivencia entre todos los trabajadores.

### **Artículo 40. Garantías del Comité de Empresa o Delegados de Personal.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

### **Artículo 41. Cláusula de Garantía.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal tenga establecidas la empresa con sus trabajadores el entrar en vigor el presente convenio, ya sean económicas o de condiciones de trabajo mejorándose aquellas que el presente convenio establezca.

A los trabajadores de toda la plantilla actual, afectada por el presente convenio, no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función habitual.

### **Artículo 42. Cambio de Titularidad de la Empresa.**

Cuando la actividad de uno, varios o todos los centros de trabajo, incluido oficinas, cesen su actividad por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, concesión, venta, sucesión, absorción, cambio de titularidad de la misma o responsabilidad en la prestación del servicio, y toda figura económica o administrativa que suponga cambio o modificación de gestión en la empresa, o bien por desaparición de la empresa y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogar y absorber a todos los trabajadores de Galasa, incluidos los que se encuentren en situación de excedencia, respetándoles en su integridad, con carácter personal e irrenunciable todos los derechos reconocidos en el presente convenio.

### **Artículo 43. Publicación del Texto del Convenio.**

La empresa se compromete a facilitar a todos y cada uno de los trabajadores el texto íntegro del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 44. Paz Social.**

Las partes se comprometen a mantener, en el más amplio sentido, la paz social en la relación laboral durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

### **Gestión de aguas del levante almeriense s.a.**

#### **Convenio colectivo 20082011**

#### **Tabla de remuneraciones**

#### **Anexo 1 - remuneraciones 2008**

<b>Unidad/Categoría</b>	<b>Salario Base Mes</b>	<b>Complemento Convenio Mes</b>	<b>Total Año</b>
<b>Redes Abastecimiento</b>			
Técnico de Redes	1.543.34 euros	763.61 euros	33.856.84 euros
Téc. Aux. de Redes	1.069.62 euros	552.47 euros	23.743.61 euros
Encargado General	1.543.34 euros	763.61 euros	33.856.84 euros
Encargado Adjunto	1.344.30 euros	603.77 euros	28.754.05 euros
Encargado Eléctrico	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Inspector	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Montador Especialista	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Oficial 1ª	995.41 euros	445.83 euros	21.276.51 euros
Oficial 2ª	952.01 euros	350.97 euros	19.443.90 euros
Oficial 3ª	932.59 euros	310.30 euros	18.645.01 euros
Peón	918.82 euros	296.19 euros	18.255.44 euros
Oficial 1ª Adm. A	1.165.83 euros	576.74 euros	25.574.14 euros
Oficial 1ª Adm. B	1.011.16 euros	542.96 euros	22.694.04 euros
Oficial 2ª Adm.	925.27 euros	526.47 euros	21.121.96 euros
Auxiliar Adm.	872.89 euros	381.09 euros	18.539.41 euros
<b>Etap, Laboratorio, Cloración Redes</b>			
Encargado de Planta	1.077.30 euros	576.74 euros	24.157.72 euros
Técnico Laboratorio	1.543.34 euros	763.61 euros	33.856.84 euros
Capataz	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Montador Especialista	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Oficial 1ª	995.41 euros	445.83 euros	21.276.51 euros
Oficial 2ª	952.01 euros	350.97 euros	19.443.90 euros
Oficial 3ª	932.59 euros	310.30 euros	18.645.01 euros
Peón	918.82 euros	296.19 euros	18.255.44 euros
Oficial 2ª Adm.	925.27 euros	526.47 euros	21.121.96 euros
Auxiliar Laboratorio	990.48 euros	278.95 euros	19.194.97 euros
<b>Saneamiento y Depuración</b>			
Técnico de Depuración	1.543.34 euros	763.61 euros	33.856.84 euros
Encargado Depuración	1.543.34 euros	763.61 euros	33.856.84 euros

Montador Especialista	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Oficial 1ª	995.41 euros	445.83 euros	21.276.51 euros
Oficial 2ª	952.01 euros	350.97 euros	19.443.90 euros
Oficial 3ª	932.59 euros	310.30 euros	18.645.01 euros
Peón	918.82 euros	296.19 euros	18.255.44 euros
Auxiliar Laboratorio	990.48 euros	278.95 euros	19.194.97 euros
<b>Administración</b>			
Jefe de Contabilidad	1.549.82 euros	834.12 euros	34.806.65 euros
Secretaria de Adm.	1.165.83 euros	576.74 euros	25.574.14 euros
Jefe Atención al Cliente	1.165.83 euros	576.74 euros	25.574.14 euros
Oficial 1ª Adm. A	1.165.83 euros	576.74 euros	25.574.14 euros
Oficial 1ª Adm. B	1.011.16 euros	542.96 euros	22.694.04 euros
Oficial 2ª Adm.	925.27 euros	526.47 euros	21.121.96 euros
Auxiliar Adm.	872.89 euros	381.09 euros	18.539.41 euros
Montador Especialista	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Inspector	1.072.31 euros	540.72 euros	23.645.47 euros
Lector	925.27 euros	526.47 euros	21.121.96 euros
Peón	918.82 euros	296.19 euros	18.255.44 euros