

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., Y SUS TRABAJADORES, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE MORÓN DE LA FRONTERA, LA PUEBLA DE CAZALLA Y PARADAS, EN SEVILLA**

### **Capítulo I. Ámbito de Aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las relaciones laborales entre Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., y sus trabajadores en los Centros de Trabajo de Morón de la Frontera, Puebla de Cazalla y Paradas, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión y explotación del denominado Ciclo Integral del Agua a poblaciones, esto es:

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

-Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

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

-Tratamiento del Agua para su desinfección.

-Tratamiento de Aguas Residuales.

b) Redes

-Redes de Abastecimiento de agua potable.

-Redes de Alcantarillado de agua Residual.

c) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención al cliente, Contrataciones de alta de suministro de agua, Lecturas de contadores, Facturación y Cobro. Administración General y Contabilidad.

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

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

Habitualmente, los trabajadores pertenecientes al Servicio desarrollaran su actividad y por tanto, estarán adscritos a su área de trabajo de abastecimiento, salvo que por situación excepcional y con el consentimiento del Jefe de Servicio

se proceda a la movilidad funcional entre áreas (saneamiento, etc.).

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, que realicen su actividad dentro de los Centros de Trabajo de la empresa, comprendidos en el artículo anterior, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio Colectivo, 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 5.ª de la citada Ley.

### **Artículo 3. Ámbito geográfico.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., anteriormente descritos en el artículo primero, ámbito funcional.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor el mismo día de su firma, independientemente de su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla. No obstante, tendrá efectos desde el 1 de enero de 2008 y una vigencia de cinco años, desde 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012.

### **Artículo 5. Denuncia.**

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio Colectivo de Trabajo, éste se considerará expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2012.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el contenido del presente Convenio Colectivo de Trabajo se considerará prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

### **Artículo 6. Condiciones mínimas.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimos y obligatorias para todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

### **Artículo 7. Validez.**

En cumplimiento del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, una vez firmado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo se procederá a realizar los trámites administrativos para su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Sevilla perteneciente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Desde la presentación del Convenio Colectivo en el Registro y en un plazo máximo de diez días la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

## **Capítulo II. Comisión Mixta Paritaria.**

### **Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, pudiendo asistir asesores por ambas partes.

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

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria son las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del presente Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio Colectivo. En ningún caso esta Comisión Mixta 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.

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este Convenio, y lo harán en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción de la petición de la reunión.

### **Capítulo III. Organización y Rendimiento.**

#### **Artículo 9. Dirección y control.**

La dirección y control de la actividad laboral es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa o de la persona en que ésta delegue, debiendo el trabajador realizar el trabajo convenido.

El trabajador cumplirá con su obligación de trabajar bajo las órdenes e instrucciones que la Dirección en cada momento regule en el ejercicio de sus funciones, todo ello bajo la diligencia debida y el principio de buena fe.

#### **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 actualmente tenga el trabajador.

#### **Artículo 11. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.**

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

### **Capítulo IV. Promoción Profesional.**

#### **Artículo 12. Ascensos.**

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho de ascender en el sistema de clasificación profesional. La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma

para el puesto. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

No obstante, los Peones ascenderán a la categoría profesional de Peón Especialista una vez cumplan un año de antigüedad.

### **Artículo 13. Prueba de aptitud psicotécnica.**

La empresa podrá someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas de aptitud acordes a la categoría profesional a desempeñar.

### **Artículo 14. Formación profesional.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de las empresas, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionadas con la actividad propia de la empresa. El tiempo invertido para ello fuera de la jornada laboral será compensado con descansos a razón de 1 hora de descanso por 1 hora de formación.

El Delegado de Personal deberá ser informado de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa.

## **Capítulo V. Tiempo de Trabajo: Jornada Laboral, Fiestas Anuales, Permisos Retribuidos, Vacaciones Anuales y Horas Extraordinarias.**

### **Artículo 15. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo será de 1.637 horas de trabajo efectivo, con los descansos que establece la Ley, y se prestará en horario partido, excepto el viernes de cada semana.

Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias, fomentar la creación de empleo y atender las necesidades organizativas y productivas del Centro de Trabajo, la Empresa podrá flexibilizar y anualizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, debido a reparación de averías, trabajos urgentes, cubrir ausencias imprevistas por cualquier motivo y períodos puntas de trabajo, etc., computándose la jornada en exceso que se produzca con cargo a la jornada anual de trabajo, o bien, compensando con descansos según queda recogido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, en aquellos casos donde se superase el

tope establecido en el artículo 35.2 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes elaborarán el calendario laboral en cada área del servicio dentro del cómputo anual establecido, teniendo en cuenta en él, el disfrute como fiestas locales aquellas que se determinen en cada municipio perteneciente al ámbito geográfico del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 16. Prolongación de jornada.**

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Se le facilitará a cada trabajador disfrutar el tiempo necesario para el almuerzo.

### **Artículo 17. Horario de trabajo.**

Para el personal de Administración y Gestión de Cliente entre el 16 de octubre y el 14 de mayo el horario laboral será de lunes a jueves, de 8.00 a 15.15 horas, quedando una persona en la oficina por la tarde desde las 16.00 horas hasta las 18.15 horas.

Para el personal de Abastecimiento y Saneamiento, entre el 16 de octubre y el 14 de mayo, el horario laboral será, de lunes a jueves, de 8.00 a 15.15 horas, quedando una persona de retén localizable hasta las 17.00 horas, que deberá apoyar al operario que le corresponda estar de guardia, y que por dichos trabajos en esa franja horaria no se le abonarán horas extraordinarias, al objeto de dar cumplimiento a la jornada laboral anual.

En general, durante el período comprendido entre el 15 de mayo al 15 de octubre, el horario laboral será de 8.00 a 15.00 horas, igual que todos los viernes del año.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y se cumpla la jornada laboral anual prevista en el artículo 15.

### **Artículo 18. Control de horarios.**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha del servicio de explotación del agua, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles



que estime oportunos.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del empleado.

Si la asistencia al trabajo fuera imposible por cualquier motivo justificado, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato y remitir o presentar, en el plazo de 24 horas, la baja facultativa correspondiente o justificante médico que acredite oficialmente dicha ausencia, siendo, en caso contrario, considerado como una ausencia injustificada, no abonándosele el salario de dicho día.

### **Artículo 19. Fiestas laborales.**

Se establecen catorce fiestas laborales al año, además del primer viernes de junio de cada año. Si ese día fuese festivo a otros niveles, el disfrute de dicho día se hará el primer lunes posterior a la citada fecha. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados de la Empresa. A partir del año 2001 se considerará inhábil el día 24 de diciembre y 31 de diciembre.

### **Artículo 20. Vacaciones anuales.**

Todo el personal devengará anualmente 22 días laborales de vacaciones, pudiéndose disfrutar en dos períodos.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1. Su disfrute será rotativo para todos los trabajadores.
2. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.
3. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

### **Artículo 21. Permisos retribuidos.**

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a los siguientes días de permisos retribuidos, avisando con antelación suficiente y, siempre que sea posible, acreditándolo posteriormente, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador, 20 días.



b) Por nacimiento de un hijo, 3 días laborables, que se ampliarán a 5 naturales si ocurriese una situación de gravedad o si fuese necesario el desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se podrá acreditar el derecho al disfrute de esta licencia, en el caso de no existir matrimonio de los padres, por el simple reconocimiento oficial de la inscripción del hijo.

c) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización de pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días.

Cuando por tal motivo haga falta desplazamiento, será de 5 días. En caso de otros familiares políticos será de 1 día.

d) Por fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborables, que se ampliarán a 5 naturales si hace falta un desplazamiento.

e) Por traslado de su domicilio habitual, 2 días.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, 1 día en la fecha de celebración de dicha ceremonia, y 2 días en caso de desplazamiento.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por el tiempo necesario que el trabajador necesite para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social.

i) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica.

j) Por el tiempo estrictamente necesario para atender asuntos propios.

k) También se podrán solicitar dos licencias especiales sin retribución dentro de un año natural de 10 días cada una, siendo potestad de la Empresa su concesión.

## **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponde a la empresa, siendo obligatoria por parte de los trabajadores su ejecución.

Las horas extraordinarias se remunerarán en el año 2008 a razón de:

Grupo Profesional Tercero

Nivel B

Analista Laboratorio

16,34 €/h. extra

	Subjefe de Sección	16,34 €/h. extra
	Subcapataz.	16,34 €/h. extra
Grupo Profesional Segundo		
Nivel A	Oficial 1.ª Administrativo	14,19 €/h. extra
	Oficial 1.ª Oficios	14,19 €/h. extra
Nivel B extra	Oficial 2.ª Administrativo	12,22 €/h.
extra	Oficial 2.ª Oficios	12,22 €/h.
extra	Auxiliar Laboratorio	11,84 €/h.
€/h. extra	Auxiliar Administrativo	11,84
extra	Oficial 3.ª Oficios	11,84 €/h.
€/h. extra	Lector	11,84
Grupo Profesional Primero		
extra	Peón Especialista	11,00 €/h.
€/h. extra	Peón	10,71
€/h. extra	Búsqueda Fugas Nocturno	14,19

Se tendrá en cuenta el tope máximo de horas extraordinarias a realizar establecido en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no se tendrán en consideración, a efecto de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias

autorizadas, debido al carácter de Servicio Público de Gestión de Aguas que presta la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías, cambios de turnos, acumulación de tareas, u otras análogas de carácter extraordinarias y urgentes, sin perjuicio de su abono a los precios antes estipulados. Estas horas tendrán carácter estructural.

Por ello, se entenderán por horas extraordinarias estructurales:

a) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

b) Las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento de la misma, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Delegado de Personal, o en su efecto a los propios trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregándose una copia del resumen semanal del trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, punto 1, del Real Decreto 1.858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, y el artículo 4 de la Orden de marzo de 1983, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la Empresa y el Comité, Delegados de Personal o, en su efecto, los propios trabajadores, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Ambas partes acuerdan la compensación económica de las horas extraordinarias, o su compensación en descansos, todo ello según queda recogido en el artículo 35.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores, acumulados a vacaciones, en la misma proporción que ha sido calculado el recargo.

## **Capítulo VI. Régimen Retributivo.**

Los conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación. El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria verá reducida su

retribución para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

En la estructura de la retribución del trabajador por cuenta ajena se distinguirá el Salario Base y los complementos salariales del mismo.

### **Artículo 23. Incremento salarial y cláusula de garantía salarial 2009, 2010, 2011 y 2012.**

Para el año 2009 el Salario Base y resto de conceptos económicos aquí enunciados, Antigüedad, Antigüedad consolidada, Quebranto moneda, Plus Festivo, Plus Lectores, Plus Penoso, Plus Transporte, Servicio de Disponibilidad, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, se incrementarán en el porcentaje del I.P.C. Real del año 2008, más un diferencial de 0,75 punto.

Para el año 2010 el Salario Base y resto de conceptos económicos aquí enunciados, Antigüedad, Antigüedad consolidada, Quebranto moneda, Plus Festivo, Plus Lectores, Plus Penoso, Plus Transporte, Servicio de Disponibilidad, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, se incrementarán en el porcentaje del I.P.C. Real del año 2009, más un diferencial de 0,75 punto.

Para el año 2011 el Salario Base y resto de conceptos económicos aquí enunciados, Antigüedad, Antigüedad consolidada, Quebranto moneda, Plus Festivo, Plus Lectores, Plus Penoso, Plus Transporte, Servicio de Disponibilidad, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, se incrementarán en el porcentaje del I.P.C. Real del año 2010, más un diferencial de 1 punto.

Para el año 2012 el Salario Base y resto de conceptos económicos aquí enunciados, Antigüedad, Antigüedad consolidada, Quebranto moneda, Plus Festivo, Plus Lectores, Plus Penoso, Plus Transporte, Servicio de Disponibilidad, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, se incrementarán en el porcentaje del I.P.C. Real del año 2011, más un diferencial de 1,50 puntos.

#### **A) Sección Primera. Del salario.**

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, tanto en dinero como en especie, por la prestación laboral realizada por cuenta ajena, en función de su categoría profesional y según el tiempo de trabajo estipulado en cómputo anual que se fija en el artículo 16.

#### **Artículo 24. Salario base.**



El salario base de aplicación para el año 2008 queda establecido en la tabla salarial anexa por categorías profesionales. En dicho concepto salarial queda incorporado el importe que hasta el 31 de diciembre de 2007 se venía abonando por el concepto de Plus Convenio, Paga de la Patrona y la Participación en beneficios.

### **Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de Salario Base más Antigüedad Consolidada y Antigüedad.

Se abonarán el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre, respectivamente.

### **B) Sección Segunda. Complementos Salariales.**

#### **Artículo 26. Antigüedad consolidada.**

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad tenían en el incremento de la masa salarial global hasta diciembre de 1995; por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

Que el importe que perciba el trabajador a 31 de diciembre de 1995, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, será el importe que para cada trabajador se establece en la disposición final segunda del presente Convenio Colectivo y se denominará "antigüedad consolidada". En dicho importe queda incluido el 15% de antigüedad que venía percibiéndose en el concepto de participación en beneficio.

Cuando este concepto salarial alcance la cantidad de 300,00 € mensuales, permanecerá invariable y no experimentarán más incremento.

#### **Artículo 27. Antigüedad.**

A partir del 1 de enero de 1996 se iniciará un nuevo módulo de cálculo de la antigüedad, consistente en Trienios, de forma que el primer Trienio se abonará el 1 de enero de 1998, pues se tendrá en cuenta para su devengo la fecha de 1 de enero de 1995. Los trabajadores devengarán trienios cada cumplimiento de tres años en la empresa a partir de la fecha de su ingreso.

El importe del Trienio para todas las categorías durante el año 2008 será de 350,00 € anuales, y se abonará a razón de 21,87 € en cada mensualidad, más cada una de las pagas extraordinarias. En dicho importe queda incluido el 15% de antigüedad que venía percibiéndose en el concepto de participación en beneficio.

Quedan sin efecto cualquier artículo que pudiera regular dicho concepto económico, así como cualquier disposición convencional, Acuerdo o Convenio Marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo regulado en el presente artículo con respecto a la antigüedad.

#### **Artículo 28. Premio de fidelidad.**

Todo trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa tendrá derecho a percibir como premio de constancia y junto con la nómina del mes en que se cumpla los 25 años, treinta días de salarios de gratificación correspondiente a la categoría de Oficial de 1.<sup>a</sup>.

#### **Artículo 29. Plus lectores.**

Los trabajadores que ocupen dentro de la empresa el puesto de trabajo de Lector de contador de agua, por mantener los ratios de lecturas habituales, cumplir con los plazos establecidos para llevar a cabo los períodos de lecturas en tiempo y forma de manera que los procesos de facturación se realicen de forma puntual, por la utilización correcta de los medios tecnológicos que la Dirección pone a su alcance para la realización de su trabajo, entre otros el TPL y programa Diversa, y en definitiva localizar fraudes y suministrar dicha información a su Jefe de Servicio, percibirá por día efectivo trabajado la cantidad de 1,13 €.

Durante el período de disfrute de vacaciones se abonará el importe establecido por el número de días laborales que en dicho período existan.

#### **Artículo 30. Plus festivo.**

El personal de explotación que preste Servicios de Disponibilidad y Guardia semanal si durante su semana de desempeño, coincide con alguno de los 14 días festivos establecidos en la legislación vigente, o algún día no laborable previsto en el presente Convenio Colectivo, se le abonará el Plus Festivo, cuyo importe es de 40,47 €.

#### **Artículo 31. Plus penoso.**

Las partes entienden que en el área de Redes de Alcantarillado y Tratamiento de aguas residuales, los trabajadores están en contacto con componentes químicos y por tanto deben respetar escrupulosamente las normas de régimen interno, los protocolos y procedimientos establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Deberán por tanto cumplir las normas de Seguridad y Salud y más concretamente utilizar los Equipos de Protección Individual y Colectivos que la Empresa ponga a su alcance y que estén correctamente homologados, no debiendo existir ningún riesgo para su salud durante el desempeño de su actividad laboral.

Para aquellos trabajadores incluidos en dicha área y que su actividad laboral la realicen durante toda la jornada en dichos puestos del trabajo, se le abonará la cantidad de 2,62 € por día efectivo trabajado.

Durante el período de disfrute de vacaciones se abonará el importe establecido por el número de días laborales que en dicho período existan.

Con dicha cantidad los trabajadores garantizan el correcto cumplimiento de la normativa establecida por la Dirección, además de participar en todas las acciones formativas que la Dirección entienda necesarias para la eliminación de los posibles riesgos laborales por la utilización de dichos productos.

En aquellos supuestos donde trabajadores de otras áreas, ocasionalmente y por necesidades del servicio, desarrollen sus funciones en redes de alcantarillado y saneamiento cobrarán dicho importe en la parte proporcional que corresponda.

### **C) Sección Tercera. Suplidos e indemnizaciones.**

#### **Artículo 32. Quebranto de monedas.**

El personal que ocupe puestos de trabajo en el área de Gestión de Clientes y que durante la totalidad de su jornada laboral deban llevar a cabo operaciones de cobro de facturas de agua, se les compensará económicamente con la cantidad de 20,23 €.

Dicho importe tiene como finalidad compensar o indemnizar al trabajador por los riesgos o perjuicios que se le pueda ocasionar por las diferentes operaciones que con dinero en metálico puedan suceder, como consecuencia de los errores en la gestión cobros y pagos.

#### **Artículo 33. Dietas.**

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

Almuerzo o Cena: 12,91 €

Habitación: 30,58 €

Desayuno: 3,39 €

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad donde se encuentre el Centro de Trabajo, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

#### **Artículo 34. Plus de transporte.**

La empresa facilitará, para los desplazamientos necesarios que se deban realizar por la naturaleza del trabajo, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren, siempre y cuando dicho lugar se encuentre a una distancia superior a 2 km del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador.

Cuando por circunstancia especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no tenga medios disponibles para ello, abonará el importe del kilómetro recorrido a razón de 0,26 €, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa no tendrá por tanto obligación de reintegrar los gastos surgidos por cualquier avería, reparación, multa, etc., que pudiera ocasionar.

#### **Artículo 35. Liquidación y forma de pago de la nómina.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o de ahorro de la entidad bancaria indicada. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación de los distintos conceptos económicos que le correspondan así como las deducciones que legalmente le correspondan.

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes al personal que lo solicite, con una cuantía máxima del 50% de los conceptos fijados en la tabla salarial para el referido mes, y serán reintegrados a la empresa mediante deducción en la nómina correspondiente a dicho mes.

Como norma general, los pagos se realizarán el día 27 de cada mes y la extraordinaria de diciembre el día 15.

### **Capítulo VII. Régimen Disponibilidad o Retén y Guardias.**

#### **Artículo 36. Servicio disponibilidad.**

#### **ÁREA REDES.**

## **1. Abastecimiento.**

Se establece un Servicio de Disponibilidad rotatoria de carácter semanal, de viernes a viernes, que supone estar localizable y disponible, mediante teléfono móvil facilitado por la Empresa, dentro de un plazo razonable para atender las averías que requieran urgente reparación en las redes de abastecimiento.

Por el presente Servicio de disponibilidad y la realización de Guardias, todo ello con carácter semanal, se abonará la cantidad de 145,70 € semanales, importe que incluirá todas las horas de trabajo que se deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, con excepción de las que sean necesarias realizar para atender las incidencias que se produzcan en las Redes de Abastecimiento de carácter urgente que no sea posible posponer hasta el día siguiente, con otro trabajador que no esté de guardia.

Se acuerda que la empresa confeccionará un Cuadrante mensual para establecer el Servicio de Guardias donde se designará un trabajador por semana que estará disponible para cubrir las incidencias.

### **Control de Fugas Abastecimiento.**

En Morón de la Frontera se abonará al trabajador que esté de guardia la cantidad de 35,69 € semanales por realizar las Detecciones de Fuga en la localidad, fuera de su horario habitual de trabajo, compensando con dicho importe un máximo de 3 horas extraordinarias.

En Puebla de Cazalla, y debido a las circunstancias que justifican en mayor medida realizar tareas de búsqueda de fugas, se abonará la cantidad de 35,69 € semanales al trabajador que deba permanecer de guardia, por realizar las Detecciones de Fuga en dicho centro, fuera de su horario habitual de trabajo, compensando dicho importe con un máximo de 3 horas extraordinarias.

En Paradas se abonará la cantidad de 35,69 € quincenales, al trabajador que deba permanecer de guardia para realizar las tareas de búsqueda de fugas en dicho centro, fuera de su horario habitual de trabajo, compensando dicho importe un máximo de 3 horas extraordinarias.

## **2. Alcantarillado.**

Se establece un Servicio de Disponibilidad rotatoria de carácter semanal, de viernes a viernes, que supone estar localizable y disponible, mediante teléfono móvil facilitado por la Empresa, dentro de un plazo razonable para atender las averías que requieran urgente reparación en las redes de alcantarillado.

Por el presente Servicio de disponibilidad y la realización de Guardias, todo ello con carácter semanal, se abonará la cantidad de 54,05 € semanales, importe que

incluirá todas las horas de trabajo que se deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, con excepción de las que sean necesarias realizar para atender las incidencias que se produzcan en las Redes de Alcantarillado de carácter urgente que no sea posible posponer hasta el día siguiente, con otro trabajador que no esté de guardia.

Se acuerda que la empresa confeccionará un cuadrante mensual para establecer el Servicio de Guardias donde se designará un trabajador por semana que estará disponible para cubrir las incidencias.

## **ÁREA CAPTACIÓN Y TRATAMIENTO POTABLES.**

### **Depósitos y Bombeos.**

En Morón de la Frontera se abonará la cantidad de 55,40 € semanales al trabajador que deba permanecer de guardia para realizar el mantenimiento de las diferentes Captaciones, Bombeos y Depósitos que existen o cualquier otra tarea de inspección o comprobación relacionada con el servicio, fuera de su horario habitual de trabajo. Dichas tareas consistirán en atender diariamente el control de los niveles de los Depósitos, estado de las estaciones de bombeos y captaciones, coordinando las tareas de reparación y conservación.

## **ÁREA TRATAMIENTO RESIDUALES.**

En Puebla de Cazalla se abonará la cantidad de 15,00 € por cada hora efectiva trabajada como guardias de carácter obligatorio, para atender las instalaciones de la EDAR y EBAR durante los fines de semana y días festivos, al objeto de asistencia para la revisión y control de dicha instalación.

## **Capítulo VIII. Mejoras Sociales.**

### **Artículo 37. Ayuda por fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus herederos una ayuda consistente en el importe de dos mensualidades, iguales cada una al salario real.

### **Artículo 38. Ayudas a familiares disminuidos.**

Los trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge o hijos en situación de discapacidad, físicas, psíquica o sensorial, y por tanto incapacitados para el trabajo, tendrán derecho a percibir la cantidad de 62,83 € mensuales, por cada familiar en las circunstancias antes citadas, previa acreditación de la situación que lo justifica del organismo de la administración correspondiente.

### **Artículo 39. Ayuda escolar.**

Se establece una Ayuda para Estudios de empleados en activo e hijos de éstos.

La cuantía de las ayudas será:

Educación Infantil y Educación Primaria: 62,84 € anuales

Educación Secundaria Obligatoria: 80,79 € anuales

Ciclo Medio o Superior de Formación Profesional y Bachillerato: 114,36 € anuales

Estudios universitarios: 67,49 € mensuales (10 meses)

Estas ayudas se percibirán siempre que el otro cónyuge no reciba cantidad alguna por este mismo concepto, y se deberán acreditar con la presentación de la documentación oficial establecida.

#### **Artículo 40. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.**

La Empresa contratará con una Compañía Aseguradora una Póliza de Seguro de Accidentes de trabajo a favor de los trabajadores con las siguientes garantías y capitales asegurados:

a) Incapacidad Permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez o Fallecimiento: 24.000 €.

b) Fallecimiento: 24.000 €.

Dichos importes permanecerán invariables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Las definiciones de los grados de invalidez se asemejarán a las que para estos conceptos hace la Seguridad Social. Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Compañía Aseguradora al trabajador o a sus herederos legales.

Una copia de las condiciones de la citada póliza se entregará a cada uno de los trabajadores.

#### **Artículo 41. Jubilación anticipada.**

Los trabajadores que, de mutuo acuerdo con la empresa, solicitasen la jubilación anticipada, tendrán derecho a un premio en base a la siguiente escala:

A los 64 años de edad, 6 meses de salario de todos sus emolumentos.

A los 63 años de edad, 8 meses de salario con todos sus emolumentos.

A los 62 años de edad, 10 meses de salario con todos sus emolumentos.

A los 61 años de edad, 11 meses de salario con todos sus emolumentos.

A los 60 años de edad, 12 meses de salario con todos sus emolumentos.

#### **Artículo 42. Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.**

Durante el período de incapacidad temporal en que se encuentre el trabajador por causa de Enfermedad o Accidente, la empresa complementará la cantidad correspondiente hasta alcanzar el salario real mensual. Estos complementos a cargo de la empresa los percibirá el trabajador hasta la fecha de alta.

La Empresa se reserva el derecho de retirar este complemento por un tiempo o definitivamente, a todo trabajador que, citado por la empresa, no acuda a reconocimiento médico.

#### **Artículo 43. Ropa de trabajo.**

La Empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año. La ropa de trabajo se renovará anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad. El equipo de ropa de trabajo facilitado por la Empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

### **Capítulo IX. Prevención de Riesgos Laborales.**

#### **Artículo 44. Política de seguridad en la empresa.**

La política de Seguridad en la Empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales: la prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todos los empleados.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cada empleado velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento Humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.



Fundamento Legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

Fundamente 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 45. Consulta y participación de los trabajadores.**

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se prevé en la Ley 31/95.

Las competencias de los Delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto de forma paritaria por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 46. Formación.**



La Empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Asimismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

#### **Artículo 47. 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 48. Obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### **Artículo 49. Reconocimientos médicos.**

La Empresa está obligada a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores, así como al inicio de las relaciones laborales, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador.

### **Capítulo X. Representación de los Trabajadores.**

#### **Artículo 50. Delegado de Personal.**

El Delegado de Personal es el que representa al conjunto de los trabajadores del centro de trabajo y se constituye como el único interlocutor válido ante la

empresa con capacidad negociadora.

### **Artículo 51. Garantías del Delegado de Personal.**

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose el de reunión a instancia de la dirección y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial.

Si el Delegado de Personal ostenta al mismo tiempo la condición de Delegado de Prevención, el crédito horario se incrementará de 15 horas a 16 horas mensuales.

### **Artículo 52. Asamblea.**

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Delegado de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Delegado de Personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

### **Artículo 53. Paz laboral.**

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, siempre que no exista incumplimiento de lo pactado.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

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

Segunda: Se adjunta la relación de trabajadores e importe mensual por el concepto de antigüedad consolidada, según se establece en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Francisca Valencia Gil	118.32 €/mes
Encarnación Pérez Ramírez	65.56 €/mes
José Ramírez Verdugo	161.37 €/mes
Miguel Ángel Barroso Cala	122.95 €/mes
Andrés Vega Lorenzo	150.28 €/mes
Juan José Torreño Torreño	150.28 €/mes
Juan Elías Gómez	83.50 €/mes
Rafael Vega Lorenzo	32.22 €/mes
Jerónimo Muñoz Escacena	64.90 €/mes

Ana María Lara Espinar	101.41 €/mes
Francisco Manuel Martín Romero	33.46 €/mes
José Manuel García Guisado	30.75 €/mes
José Lara Espinar	150.28 €/mes
Sergio Rodríguez Portillo	46.17 €/mes

Tercera: En este apartado se estará según lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para la Agrupación de Aguas y Riegos de Sevilla y provincia. De forma que los trabajadores pertenecientes a la plantilla del Servicio Municipalizado de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera, del cual se hizo cargo la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (antes Técnica de Depuración, S.A.), en el mes de mayo de 1987, cuya sede central se encuentra en Madrid, de acuerdo con el artículo 14 del pliego de condiciones económico-administrativas que rigió para la explotación del Servicio de Aguas, que pasaron a depender económicamente de dicha compañía, cuando soliciten la jubilación a los 65 años de edad percibirán una gratificación consistente en diez días de salario con todos sus emolumentos por cada año de servicio hasta llegar a los quince, y cinco días por año de los que le sobrepasen.

Esta gratificación será abonada por el Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera y por Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., de acuerdo proporcionalmente con el tiempo trabajado por el trabajador en cada una de las citadas empresa.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**

Única: El presente Convenio Colectivo deroga expresamente al anterior de fecha 2 de febrero de 2005, y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla el día 4 de junio de 2005 y cuya vigencia finalizó el pasado día 31 de diciembre de 2007, además de los acuerdos o pactos escritos o verbales que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el presente Convenio Colectivo el único de aplicación en los Centros de Trabajo previsto en su ámbito geográfico.

#### **TABLA SALARIO BASE 2008.**

		Salario mes
<hr/>		
<u>Área Funcional</u>		
Grupo Profesional Tercero		
Nivel B	Analista Laboratorio	1.058,93 €
Técnica		
	Subjefe de Sección	1.058,93 €
Administración		
	Subcapataz	1.058,93 €

