



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

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito geográfico**

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

#### **Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las condiciones de trabajo que garantizan la gestión y explotación de la actividad económica que a continuación se detalla en el Servicio Municipal de Aguas de Almonte, El Rocío y Matalascañas (Huelva) y que consisten en:

a) Abastecimiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

1.-Producción

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte de agua hasta Depósitos y Bombeos.

Tratamiento del agua para su Potabilización.

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

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

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

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

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



técnica.

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

### **Artículo 3. Ámbito personal**

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

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición Adicional 58 de la citada ley.

### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de TRES AÑOS, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2.009 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2.011. La aplicación de las nuevas condiciones económicas tendrá efectos desde el 1 de enero de 2.009, salvo que se determine lo contrario en el texto del convenio.

### **Artículo 5. Vigencia y aplicación**

Entrará en vigor el día de su firma y su aplicación práctica se llevará a cabo durante el mes siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.009.

### **Artículo 6. Denuncia**

El presente Convenio Colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de Diciembre del año 2.011. Ambas representaciones se comprometen a iniciar las nuevas negociaciones a partir del mes siguiente al término del mismo, manteniéndose en vigor en todo su articulado hasta tanto se produzca un nuevo acuerdo que lo sustituya.

### **Artículo 7. Derogación**

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

### **Artículo 8. Validez**

Una vez las partes negociadoras firmen el presente Convenio Colectivo de Trabajo y eleven Acta de Acuerdo, se procederá a efectuar el conjunto de trámites administrativos al objeto de proceder a su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, todo ello en la Delegación Provincial de Empleo en Huelva, en el plazo de quince días.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito. Desde la presentación de dicho texto en el Registro, en un plazo máximo de diez días, la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva.

Todo ello se realizará conforme a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 9. Vinculación a la totalidad**

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

## **Capítulo II. Comisión paritaria**

### **Artículo 10. Comisión paritaria**

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

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

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



c) Aquellas otras que se determinen expresamente en el Convenio Colectivo y Disposición Legal.

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

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

### **Capítulo III. Organización de la actividad laboral**

#### **Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.**

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

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

#### **Artículo 12. Organización del trabajo**

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

#### **Artículo 13. Rendimiento definición**

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

#### **Artículo 14. Uso de máquinas y elementos del trabajo**

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, dará cuenta inmediata a su



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

### **Artículo 15. Movilidad funcional**

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

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

Aquellos trabajadores que tengan que realizar su jornada laboral en domingos y festivos desarrollaran funciones correspondientes a su categoría profesional.

### **Artículo 16. Movilidad geográfica**

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

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

## **Capítulo IV. Tiempo de trabajo, jornada laboral, vacaciones y permisos retribuidos**

### **Artículo 17. Jornada laboral**

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

La Empresa proporcionará a sus trabajadores, los medios de transporte necesarios para realizar los desplazamientos diarios desde Almonte y el Rocío, hasta el centro de trabajo, y su posterior vuelta una vez finalice la jornada de



trabajo, por tanto dicho tiempo empleado en los desplazamientos no se considera tiempo efectivo de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se respetará dicho tiempo de trabajo, no obstante y de común acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores pudiendo estar acompañado por asesor, en el momento de confeccionar el preceptivo calendario anual, se podrá distribuir dicho tiempo de trabajo de forma que el número de horas de trabajo semanales sea diferente según la época del año y así poder atender mejor las necesidades del servicio. De esta forma el posible exceso de horas de trabajo que se pudiesen generar a la hora de confeccionar el cuadrante anual, se compensará en los cuadrantes trimestrales, pudiendo el trabajador solicitar el disfrute del 50 °h de dichas horas anexadas a los días de vacaciones, y el resto de horas se compensará a criterio de la Empresa con las limitaciones que establezca la ley.

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados que designe la empresa, según quedará estipulado en el calendario laboral anual de obligado cumplimiento.

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

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

### **Artículo 18. Vacaciones anuales retribuidas.**

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

1.-Del 1 de enero hasta el primer día del mes anterior al inicio de la Romería del Rocío.

2.-Desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre del año en curso.

No obstante, de forma excepcional durante los meses de junio, julio y agosto, y en cada una de las 6 quincenas se podrá disfrutar de vacaciones, un máximo de 9 personas del total de la plantilla, estableciéndose la posibilidad de que si queda alguna quincena vacante algún trabajador pueda disfrutar de dos quincenas consecutivas. En la primera situación se reduciría a 31 días naturales y en la segunda a 30 días. El disfrute de dicha quincena será rotativo para todos los trabajadores durante cada anualidad.

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

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

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador fuera dado de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad grave o que suponga hospitalización, y ésta fuese suficientemente justificada por el organismo correspondiente de la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional con parte de baja e informe médico, los días en tal situación y hasta el alta médica no se computarán como días disfrutados por vacaciones. Estos días podrán ser respetados para disfrutarlos, como máximo hasta final de año o del contrato laboral, previo consenso y de común acuerdo con la empresa.

### **Artículo 19.-Permisos retribuidos**

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

a) Matrimonio: 15 días naturales.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o con motivo de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Y cinco días en caso de desplazamiento a cualquier lugar pudiéndose disfrutar en días alternos en el supuesto de enfermedad.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

- 1.-Necesidad de solicitarlo con una semana de antelación.
- 2.-No pueden ser disfrutados acumulándose a vacaciones o días de fiestas.
- 3.-El trabajador presentará la comunicación al jefe de Servicio responsable de las instalaciones y del Servicio de Aguas en general, y en caso de denegación por necesidades del Servicio deberá ser comunicada al trabajador previa justificación con al menos tres días de antelación al inicio de los días solicitados.

Se incluye en el presente artículo las causas y número de días de ausencias que se establecen en el convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Almonte, además de los contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y no mencionados en el presente artículo.

### **Artículo 20.-Prolongación de jornada**

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

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

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

### **Artículo 21. Control de horarios**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda la actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la empresa podrá establecer los controles que estime oportunos. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser debidamente autorizada por el jefe directo del empleado.

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

En caso de ausencia derivada de enfermedad o accidente, el trabajador deberá

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

## **Capítulo VI. Promoción, ascensos y formación**

### **Artículo 22. Promoción profesional**

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

### **Artículo 23. Cobertura, vacantes y ascensos**

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la Empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional. La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

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

### **Artículo 24. Pruebas 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 psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar.

### **Artículo 25. Formación profesional**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados en la empresa,

se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la empresa.

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

### **Artículo 26. Cursos externos de formación**

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Así mismo tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación o perfeccionamiento profesional relacionada con las actividades de la empresa.

## **Capítulo VIII. Régimen salarial**

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

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

### **Artículo 27. Principio general.**

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

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

### **Artículo 28. Absorción y compensación.**

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

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

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

### **Artículo 29. Salario base.**

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

Para el año 2.009 se aplicará la tabla salarial Anexo I que se incrementa en el 1,4 % sobre el importe del año 2.008.

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

### **Artículo 30. Incremento salarial año 2009, 2010, 2011 y clausula de garantía salarial.**

Todos los conceptos económicos: Mejora Voluntaria, Plus Complementario,

Complemento Personal, Adecuación Convenio, Antigüedad Consolidada, Plus de Turnicidad, Plus de Nocturnidad, Horas Extraordinarias, Dietas y Desplazamiento, kilometraje, Plus Especial Dedicación, Consumo de Agua, Ayuda Escolar, Quebranto de Moneda y Complemento Puesto de trabajo, se incrementarán según se estipula en el presente artículo de la siguiente forma:

Para el año 2.009 los conceptos económicos se incrementarán en el 1,4 %. Se revisará dicho porcentaje según evolucione el Índice de Precios al Consumo Real de dicho año en el caso de que exceda del 1 %.

Para el año 2.010 los conceptos económicos se incrementarán inicialmente en el Índice de Precios al Consumo Real del año 2.009 más un diferencial del 0,50 %. Se revisará dicho porcentaje según evolucione el Índice de Precios al Consumo Real del año 2.010, en el caso de que éste sea superior al del 2.009, manteniéndose el diferencial del 0,50 %. Para dicho año se incrementará en dicho porcentaje el Plus Festivo.

Para el año 2.011 los conceptos económicos se incrementarán inicialmente en el Índice de Precios al Consumo Real del año 2.010 más un diferencial del 0,75 %. Se revisará dicho porcentaje según evolucione el Índice de Precios al Consumo Real del año 2.011, en el caso de que éste sea superior al del 2.010, manteniéndose el diferencial del 0,75 %. Para dicho año se incrementará en dicho porcentaje el Plus Festivo.

En cualquier caso se garantiza como mínimo que el incremento del año 2.010 y 2.011 será del porcentaje del diferencial establecido para cada año.

### **Artículo 31.Liquidación. Forma de pago y anticipos**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán a mitad de mes. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

### **Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá anualmente dos pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas, en una



cantidad equivalente a la retribución mensual para cada categoría que figura en el artículo 29, que serán abonadas en los días 30 de junio y 15 diciembre.

### **Artículo 33. Plus de turnicidad**

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

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

Si por cualquier motivo y por causas ajenas a la empresa el trabajador a turno tuviera que ser sustituido según el calendario laboral establecido (Incapacidad temporal, etc...), el jefe de servicio podrá designar a otro trabajador como sustituto que devengará el plus de turnicidad en la cuantía del 25 % por cada fin de semana, con independencia del derecho a su descanso semanal. Si el proceso de Incapacidad Temporal excede de 30 días el trabajador sujeto a dicho proceso dejará de cobrar este plus de turnicidad.

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

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

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30

### **Artículo 34. Plus festivos.**

Se establece éste concepto para retribuir las jornadas festivas que se acuda a trabajar, por un importe para el año 2.009 de 60,00€ diarios. Se considerarán como días a efectos del abono de la cantidad anteriormente indicada, sólo y exclusivamente, los 13 festivos laborales establecidos en el calendario laboral anual aprobado por el Gobierno (el correspondiente a la Romería del Rocío queda abonado en el artículo 41). De esta forma no se reclamará cantidad alguna por los sábados o domingos que se trabajen durante el correspondiente año.



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

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.009 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30.

### **Artículo 35. Plus nocturnidad**

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

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30

### **Artículo 36. Horas extraordinarias**

Debido a la situación de paro actual, ambas partes acuerda reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo, de forma que sólo se abonarán 80 horas extraordinarias por trabajador y año siempre que la empresa así lo determine. Por ello si por perentoria necesidad hubiesen de hacerse, se compensarán por descansos en la proporción de dos horas ordinarias por cada hora extraordinaria realizada, de forma obligatoria dentro de los cuatro meses siguientes. Si no fuera posible el descanso se abonarán. Si estas se realizaran en horario de 22,00 horas a 6,00 horas se abonarán al importe correspondiente y si se realizan en días festivos y en el horario antes mencionado se abonarán al importe correspondiente.

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

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

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30.

### **Artículo 37. Dietas y desplazamientos**

El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer o cenar, fuera de la localidad donde radique su centro de

trabajo, percibirá las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30

Almuerzo:	importe correspondiente.
Cena:	importe correspondiente.
Desayuno:	importe correspondiente.

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

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidades de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

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

### **Artículo 38. Romería del Rocío.**

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

Los trabajadores que realicen este servicio extraordinario devengarán en la nómina del mes de junio la cantidad establecida en el presente artículo que permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio Colectivo, excepto en el año 2.008 que se incrementará en el Índice de Precios al Consumo de dicho año, independientemente de su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe.

2.009	800,00€
2.010	900,00€

2.011 1.000,00€.

Aquellos trabajadores que además de lo anterior permanezcan en situación de guardia con presencia física durante la totalidad de la Romería, se incrementará el importe anterior en 152,10 € para el año 2.009 y se revisará para el resto de años del convenio en el mismo porcentaje que se establezca en el artículo 33.

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

- 1 Administrativo.
- 1 Capataz Encargado.
- 5 Fontaneros.
- 1 Electromecánico.
- 1 Conductor de Camión Saneamiento.
- 1 Albañil.
- 6 Operarios Edar y Alcantarillado.

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

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

### **Artículo 39. Quebranto de moneda**

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

- a) Si el importe mensual cobrado es inferior a 15.000 € se le abonará al precio correspondiente.
- b) Si el importe mensual cobrado está entre 15.001 € y 30.000 € se le abonará al precio correspondiente.

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30.

## **Capítulo IX. Mejoras sociales**

### **Artículo 40. Consumo de agua.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que desempeñen sus servicios en la mencionada empresa, se les abonará mensualmente el importe correspondiente en concepto de ayuda por consumo de agua. Previamente al incremento para el año 2.009 se analizará el valor medio del importe de las facturas de agua del año 2.008 al obtener el precio del concepto indicado. Una vez obtenido dicho importe se incrementará según lo establecido en el artículo 33 para los diferentes años.

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30.

### **Artículo 41. Complemento por accidente de trabajo**

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

### **Artículo 42. Complemento por incapacidad temporal**

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

La primera baja que se produzca anualmente el 100%.

A partir de la segunda baja:

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

Desde el 4 al 15 hasta el 80% y,

Desde el día 16 al 365, hasta el 95%.

No obstante en caso de que pudieran suscitarse dudas sobre un posible abuso en



la situación de Incapacidad Temporal de algún trabajador, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que se alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. Si se produjera la negativa de dicho trabajador a realizar dichos reconocimientos médicos podrá determinarse la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

### **Artículo 43. Seguro colectivo de accidente de trabajo**

La empresa garantiza las condiciones establecidas en la Póliza suscrita durante la vigencia del Convenio anterior en las condiciones de e indemnizaciones previstas.

### **Artículo 44. Ayuda escolar**

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

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30

Educación Infantil y Primaria.

Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.

Ciclo Formativo Grado Medio y Superior.

Universidad, Facultad o Escuela Universitaria.

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

Se deberán de reunir los siguientes requisitos:

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

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

### **Artículo 45. Ayudas sociales**

Se establecen ayudas por los siguientes motivos y causas:



Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30

Hijos discapacitados Gasto sepelio Ayuda Natalidad

#### **Artículo 46. Ayudas prótesis**

Se establece el abono de una ayuda para prótesis, consistente en una prestación económica para sufragar los gastos ocasionados y que no sean cubiertos por la seguridad social. Como máximo la compensación económica será del 30 % del importe no satisfecho por la seguridad social u organismo competente, con un límite de la cantidad correspondiente por este concepto.

Las cantidades correspondiente por este concepto se incrementaran con respecto a la establecidas en el 2.008 en el mismo porcentaje establecido en el artículo 30

#### **Artículo 47. Anticipos reintegrables.**

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

#### **Artículo 48. Jubilación**

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

#### **Artículo 49. Ropa de trabajo**

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

En verano (abril)

1 pantalón.

2 camisas

1 par zapatos

En Invierno (septiembre)

2 Pantalón.

2 Camisas.



- 1 Jersey.
- 1 Par zapatos.
- 1 Cazadora.
- 1 Chaquetón cada dos años.

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

## **Capítulo XII. Derecho de representación colectiva y reunión**

### **Artículo 50. Delegado de personal.**

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

### **Artículo 51. Competencias.**

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

### **Artículo 52. Garantías.**

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de personal, dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose las de reunión a instancias de la Dirección, las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y negociación colectiva. Para el ejercicio de la actividad de prevención de riesgos laborales se dispondrá de un crédito de 7 horas trimestrales.

### **Artículo 53. Asamblea**

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

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

### **Artículo 54. Paz laboral**

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



### **Disposiciones adicionales**

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

SEGUNDA Los trabajadores que a treinta y uno de diciembre de 1.996 estuviesen contratados en la empresa Aqualia, S.A. como consecuencia de lo establecido en el artículo 15. párrafo 2 y al objeto de compensar la realización de dicha nueva jornada, Aqualia, S.A., se compromete a abonar a dichos trabajadores el concepto económico Plus Complementario por importe de 46 € mensuales. Además se le compensará en tiempo equivalente de descanso 50 horas durante el período máximo de 12 meses, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

TERCERA Se mantiene el pago en la nómina del concepto Adecuación Convenio, donde queda incluido el concepto bolsa de vacaciones y trienios, incrementándose como viene estipulado en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

CUARTA El presente convenio colectivo es una unidad y se deberá respetar en su totalidad durante el ámbito temporal firmado. No obstante si una vez concluida su vigencia, se hubiese modificado el convenio colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Almonte o se notificase acuerdo suscrito por dicho organismo que lo mejore, las partes acuerdan que deberán realizar las siguientes actuaciones:

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

QUINTA Si una vez finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo los trabajadores del Excmo. Ayuntamiento de Almonte se vieran incluidos en un Plan de Pensiones, Aqualia, S.A. con el acuerdo del Ayuntamiento establecerá el procedimiento necesario para su implantación, una vez tenga la acreditación documental de sus condiciones y realice su estudio económico.

### **Disposición derogatoria**

UNICA El presente Convenio Colectivo de trabajo deroga expresa, indefinidamente y en su totalidad el anterior, dejándolos sin efectos, siendo el único Convenio de aplicación en los centros de trabajo de la empresa señalado en su ámbito

geográfico.

### Tabla salario Base 2009

		Salario Mes	Área Funcional
<b>Grupo Profesional Tercero</b>			
Nivel A	Capataz	989.08 €	Explotación
Nivel B	Analista Laboratorio	962.71 €	Técnica
	Subcapataz	981.17 €	Explotación
<b>Grupo Profesional Segundo</b>			
Nivel A	Of. 1 Administrativo	962.71 €	Administración
	Of. 1 Oficios	975.89 €	Explotación
Nivel B	Of. 2 Administrativo	957.42 €	Administración
	Of. 2 Oficios	962.71 €	Explotación
	Ayudante Laboratorio	949.52 €	Técnica
	Auxiliar Administrativo	949.52 €	Administración
	Of. 3 Oficios	957.43 €	Explotación
	Lector	949.52 €	Explotación
<b>Grupo Profesional Primero</b>			
	Peón Especialista	953.21 €	Explotación
	Peón	949.52 €	Explotación