

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA. S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE ESTACIONES DEPURADORAS Y BOMBEOS DE AGUAS RESIDUALES EN ALMERÍA CAPITAL.**

### **Capítulo I. Ámbito De Aplicación.**

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

Es objeto de este Convenio colectivo es regular las condiciones de trabajo en el área de gestión de Aguas Residuales en la ciudad de Almería, esto es, Estaciones de impulsión de aguas Residuales. Depuración de Agua Residual.

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

#### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

Se regirán por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, que desarrollen sus servicios en el ámbito funcional anteriormente descrito.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición adicional 5ª de la citada ley.

#### **Artículo 3. Ámbito Geográfico.**

El ámbito territorial del Convenio Colectivo de Trabajo comprenderá los centros de trabajo en Almería capital que se incluyan en el ámbito funcional del artículo 1.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de UN AÑO entrando en vigor el día 1 de enero de 2.009 finalizando el 31 de diciembre de 2.009, independientemente de su Registro, Depósito y Posterior Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

#### **Artículo 5. Denuncia.**

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio Colectivo, se entenderá que el mismo queda expresa y automáticamente denunciado, obligándose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio, dentro del primer trimestre del año.

El contenido normativo del presente Convenio se considerará prorrogado hasta

que finalice la negociación del siguiente.

### **Artículo 6. 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 Almería, 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 Almería.

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 7. Vinculación A La Totalidad.**

En el presente Convenio Colectivo las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible. Si el presente Convenio Colectivo no fuera registrado, fuera impugnada alguna de sus cláusulas, o modificado por la Administración Pública o por los tribunales con carácter general o parcial, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio Colectivo, debiendo ser examinado su contenido por la Comisión Mixta Paritaria.

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

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

La Comisión Mixta Paritaria tendrá como fin la vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo, y 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, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

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

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, deberán adaptarse 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 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.

### **Capítulo III. Contratación Laboral**

#### **Artículo 9. Contratos De Trabajo.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo formalizarán sus relaciones laborales necesariamente por escrito. La Empresa obligatoriamente entregará, en el plazo legalmente previsto un ejemplar del contrato de trabajo al titular del mismo.

A la finalización de los contratos de trabajo, la Empresa presentará al trabajador el oportuno recibo de finiquito, en el que se deberán especificar todos los conceptos adeudados, además de los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión, si hubiese lugar. En el mismo deberá constar la firma del representante de los trabajadores o en su ausencia la de dos trabajadores, como testigos del acto que en ese momento se realiza. Tiene que ser a solicitud de los trabajadores, haciendo constar por escrito dicha voluntad.

Es intención de la empresa, en la medida de lo posible, el favorecer que exista la máxima estabilidad en el empleo, utilizando para ello los distintos cauces legalmente establecidos en la legislación vigente.

### **Capítulo IV. Organización Del Trabajo.**

#### **Artículo 10. 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 11. Uso De Maquinarias Y Útiles 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.

### **Artículo 12. 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.

## **Capítulo V. Jornada Laboral. Vacaciones. Permisos Retribuidos.**

### **Artículo 13. Jornada Laboral.**

La jornada laboral será de 1.733 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, con los descansos que establece la ley, y se prestará en horario partido, a excepción del personal que la empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no. Independientemente de lo anterior, para modificar los horarios y turnos de trabajo que actualmente estén en vigor deberá respetarse el procedimiento establecido en el artículo 41 del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Se establecen catorce días de 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 podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, de forma que los excesos de jornada que se produzcan se compensarán con cargo a la jornada anual.

La Dirección de la Empresa confeccionará el Calendario Laboral anual para el centro de trabajo en el mes de diciembre.

### **Artículo 14. Prolongación De Jornada.**

Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficacia durante la jornada laboral normal a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible.



Dado el carácter público que tiene la actividad realizada por la Empresa, todo el personal estará obligado de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo hasta su terminación o su sustitución por otro trabajador, compensándose esta prolongación de jornada según se establece en el artículo 33.

#### **Artículo 15. Control De Horarios.**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda actividad laboral, 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 previamente autorizada por escrito por el jefe directo del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato de forma inmediata. Si dicha ausencia fuera por enfermedad deberá presentar la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, durante las 24 horas siguientes. Si no aportase dicho documento, será considerado falta injustificada.

#### **Artículo 16. Vacaciones.**

El personal incluido en el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales y su disfrute quedará establecido en el calendario de turnos. A la hora de acordar con la Empresa la fecha de disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

La Empresa junto con el Representante Legal de los Trabajadores establecerá el calendario de disfrute de vacaciones en el mes de octubre del año anterior, cuyos turnos serán rotatorios.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa.

Si durante el disfrute de las vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio no quedasen cubiertas, la Empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización del Servicio.

#### **Artículo 17. Licencias Y Permisos.**

El trabajador, avisando con antelación suficiente y acreditando la justificación de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



- 1.- Cuatro días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 2.- Tres días naturales, por nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en caso excepcionales, suficientemente acreditados.
- 3.- A los trabajadores acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de Incapacidad Temporal. El trabajador que tenga que desplazarse fuera de su localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.
- 4.- Quince días naturales en caso de Matrimonio.
- 5.- Un día por traslado de domicilio habitual.
- 6.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 7.- Se establece la posibilidad de disfrutar de 7 días de permiso retribuido, no acumulable y que se disfrutarán a lo largo del año, para realizar cualquier tipo de gestión que no exija justificación, siempre que sea aprobado por la Dirección y que no perjudique la actividad de la empresa.

Se deberán de solicitar con una antelación de 15 días En ningún caso dichos permisos y licencias podrán descontarse de las vacaciones anuales.

## **Capítulo VI. Promoción Y Ascensos.**

### **Artículo 18. 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 a 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 según las labores que desempeñen. 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.

Todo lo anteriormente expuesto será informado al Delegado de Personal.



### **Artículo 19. Prueba De Aptitud Psicotécnica.**

La Empresa podrá someter a las pruebas psicotécnicas y de aptitud que considere necesarias a:

Aspirantes al ingreso

Aspirantes a ascenso a cargos con responsabilidad organizativa.

### **Artículo 20. 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 Delegado de Personal, deberá ser informado de los planes de formación profesional que se elabore en la Empresa.

### **Artículo 21. 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, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la Empresa.

Asimismo, 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 cursos de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con las actividades de la Empresa.

## **Capítulo VII. Régimen Económico.**

### **Artículo 22. Liquidacion. Forma De Pago Y Anticipos.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará en períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o Caja de Ahorros.

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.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado del pago de la nómina, anticipos a cuenta del trabajo realizado con un máximo igual al correspondiente al número de días trabajados del mes en curso.

### **Artículo 23. Compensación Y Absorción.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originado.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes en este Convenio, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de los dispuesto anteriormente, a la adopción de los nuevos conceptos a los acuñados en este Convenio.

Así mismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

### **Artículo 24. Garantía “Ad Personam”.**

Si como consecuencia de la aplicación de la nueva estructura salarial del Convenio Colectivo, algún trabajador devengara un salario anual inferior al que antes de la firma viniera percibiendo, la diferencia producida será consolidada en su nómina bajo el concepto de mejora voluntaria, siendo su importe invariable durante la vigencia del convenio.

### **Artículo 25.- Incremento Salarial Y Clausula De Garantía Salarial Año 2.009.**

Para el año 2.009 todos los conceptos salariales previstos en el presente Capítulo se incrementarán en el 0,6 %.

Si a final de año el Índice de Precios al Consumo Real evolucionara y por tanto fuera superior al porcentaje anterior, se procedería a revisar todos los conceptos económicos en dicha diferencia resultante.

### **Artículo 26. Conceptos Del Salario.**



Se entiende por salario, la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que obtiene la Dirección.

Dichas retribuciones están fijadas a razón de la jornada de trabajo estipulada en el artículo donde se estable la jornada laboral en el presente Convenio Colectivo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un número de horas de trabajo inferior a la jornada ordinaria habitual, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a dicho tiempo de trabajo, dentro de su categoría profesional.

En la estructura de las retribuciones del trabajador se distinguirá el Salario Base, los Complementos salariales del mismo y Percepciones Extrasalariales.

La aplicación de los nuevos importes de todos los conceptos salariales para el año 2.009, tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2.009, con excepción de aquellos en los que expresamente se indique lo contrario en el presente convenio colectivo. El abono de los atrasos se realizará dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

### **Sección Primera: Del Salario.**

#### **Artículo 27. Salario Base.**

El salario base para el año 2.009 es el establecido en la tabla anexa del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias que serán abonadas en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y el 15 de Diciembre. Cada una de ellas corresponde a una mensualidad del salario base vigente en cada momento más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1.996 incrementada esta última como dispone el artículo que regula el concepto de antigüedad.

### **Sección Segunda: Complementos Salariales.**

#### **A.-Complemento Personal.**

#### **Artículo 29. Antigüedad.**

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1996, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de



eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1996, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe, incrementándose para el año 2009 en el mismo porcentaje que establece el artículo 25.

B) La empresa no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1997. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1. 996, percibirá a partir del 1 de enero de 1.997 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos del Convenio Estatal que regulan la antigüedad.

## **B.- Complemento Por circunstancias relativas al trabajo. Del Puesto de Trabajo.**

### **Artículo 30. Plus De Penosidad.**

Se establece un Plus de Penosidad de 176,24 Euros/ mes para el año 2.009 y que se abonará en 12 mensualidades.

### **Artículo 31. Plus Nocturnidad.**

Los trabajadores en sistema de trabajo a turno en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales, en cuyo turno se incluya el período nocturno completo entre las 22,00 horas y las 07,00 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en el abono de 10,37Euros por noche efectivamente trabajada.

### **Artículo 32. Plus Turnicidad.**

Aquellos trabajadores que de forma sistemática de lunes a domingo, realicen su trabajo en los tres turnos rotativos de mañana, tarde y noche, percibirán un Plus de Turnicidad de 62,20 Euros mensuales, a abonar en 12 mensualidades.

Tanto el personal de mantenimiento de la EDAR el Bobar, como el de explotación en la EDAR El Toyo y el de la Brigada de Bombeos de Agua Residual, percibirán un plus de 31,11 Euros mensuales en concepto de

Turnicidad, y para compensar aquellas situaciones en las que puntualmente deban realizar una jornada de trabajo a turnos, fuera de su horario habitual, por necesidades del servicio. Dicho Plus se abonará en las 12 mensualidades.

### **Artículo 33. Flexibilidad Horaria.**



Es conocido que durante el año se producen ausencias en los turnos que generan la necesidad de asignar para su sustitución a trabajadores que no estaban contemplados en el cuadrante establecido.

Por otra parte, la Dirección quiere respetar al máximo los descansos establecidos en el cuadrante de turnos firmado por cada uno de los trabajadores, razón por la que se establece el siguiente protocolo de sustitución de ausencias no previstas (incapacidad temporal) en función de su duración y del número de efectivos presentes en el turno en que se produce dicha ausencia:

1.- Si la ausencia se prevé superior a 45 días la empresa contratará a otro trabajador.

2.- Si la ausencia es inferior, se procederá:

2. a Si ello es posible, se cubrirá la ausencia con un trabajador que por cuadrante se encuentre en uno de los turnos de trabajo del día en cuestión, el cual pasará de su turno previsto al turno donde se ha producido la ausencia. En el caso de ser el turno cubierto de mayor duración que el turno de origen, la diferencia de tiempo se abonará como horas extras.

2. b En caso de no ser posible cubrir la ausencia según lo indicado anteriormente, se recurrirá a alguno de los trabajadores que por cuadrante se encontrasen de descanso. Por su asistencia en día de descanso para cubrir el turno vacante, el trabajador será únicamente compensado con una unidad de plus de flexibilidad horaria en la cuantía de 149,28 Euros/día,

El procedimiento descrito es aplicable a los trabajadores pertenecientes a: Mantenimiento Edar el Bobar Explotación en Edar el Bobar y Edar Toyo Brigada de Bombeo de Aguas Residuales.

### **C.- Complemento por Cantidad v Calidad de Trabajo.**

#### **Artículo 34. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo. Las horas extraordinarias cuya ejecución por parte de los trabajadores sean obligatorias, se compensarán en la proporción de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Se tendrá en cuenta las limitaciones establecidas en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no obstante las horas extraordinarias que sean compensadas, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en dicho artículo. No obstante se garantiza el abono de las primeras 80 horas extraordinarias que el trabajador realizara en el año.



Teniendo en cuenta que la actividad desarrollada por la Empresa se considera de carácter Público y Esencial, las horas extraordinarias se consideran de ejecución obligatoria para el trabajador y concretamente las siguientes:

- a) Circunstancia de fuerza mayor que afecte al Servicio.
- b) PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y BRIGADA DE BOMBEOS.

Aquellas derivadas de reparaciones de averías y circunstancias cuya falta de atención, puedan provocar anormalidad en el funcionamiento del servicio; las derivadas de ausencias imprevistas y los períodos de tiempo que no superen una hora para realizar y finalizar trabajos de obras en el extrarradio urbano a fin de evitar el desplazamiento al día siguiente.

#### PERSONAL DE EXPLOTACIÓN Y TURNOS.

Aquellas derivadas de una avería o daños extraordinarios que requieran una reparación urgente o debida a la ausencia imprevista de un compañero.

- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio, siempre y cuando no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación.

Los importes de las horas extraordinarias para el año 2.009 se incrementarán según queda indicado en el artículo 25. Para los trabajadores que puedan incorporarse durante la vigencia del presente convenio, el precio unitario de horas extraordinarias será similar a los de menor importe ya existente.

#### **Artículo 35. Servicio De Disponibilidad.**

Dado el carácter de servicio público que presta la empresa, se establece un sistema de disponibilidad obligatorio que cubrirán los trabajadores que designe la Dirección a su criterio:

Área de mantenimiento de la EDAR El Bobar Brigada de Bombas de Aguas Residuales.

Personal EDAR El Toyo.

Este servicio de disponibilidad es de carácter semanal, quedando el trabajador disponible en cualquier hora y día de la semana.

El importe será de 126,47 Euros por trabajador y semana efectiva en situación de disponibilidad, de acuerdo al calendario que se establecerá a tal efecto. No obstante, se podrá abonar la parte proporcional por día que corresponda, en aquellos casos en que a final de mes no se haya concluido la semana de





disponibilidad.

Esta cantidad únicamente compensará estar inmediatamente localizable y disponible para solucionar averías o contingencias que pudiesen presentarse fuera de su jornada de trabajo. El tiempo empleado en la resolución del problema se abonará como horas extraordinarias festivas.

### **Artículo 36. Control De Bombeos De Aguas Residuales.**

Los trabajadores de la brigada de bombeos de aguas residuales designados por la empresa para prestar el Servicio de Disponibilidad, desarrollarán una ronda de control en las estaciones de bombeo y otras actividades habituales durante las mañanas de los domingos y festivos. Por la realización de esta ronda, se devengará una cantidad igual al importe de 4 horas extraordinarias festivas por ronda efectivamente realizada.

### **Artículo 37. Plus Festivos.**

Los trabajadores que presten sus servicios en días considerados festivos, se le abonará la cantidad de 18,95 Euros por cada día festivo.

Se consideran como días de fiesta a los efectos del párrafo anterior, los catorce acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales.

El personal de turnos que preste realmente sus servicios en el turno de noche en los días de Nochebuena y Nochevieja y de mañana en Navidad y Año Nuevo, percibirá una gratificación especial de 51,84 Euros.

### **Sección Tercera: Perfecciones extrasalariales.**

#### **Artículo 38. Bolsa De Vacaciones.**

Como ayuda a gastos se concede a los trabajadores las siguientes cantidades económicas como importes máximos:

Año 2009: 173,33 Euros

Los trabajadores fijos en plantilla y con contrato de trabajo a tiempo completo recibirán el 100 % de las cantidades antes indicadas, procediéndose a su abono en la nómina del mes de junio del año en curso. A Los trabajadores fijos en plantilla con contrato a tiempo parcial se reducirá el importe en el mismo porcentaje en que esté reducida la jornada laboral.

Para los trabajadores eventuales, los importes a percibir se calcularán como porcentaje de las cantidades máximas señaladas, en proporción a los días de



vacaciones a los que el trabajador tenga derecho. Su abono se realizará en el finiquito del contrato.

### **Artículo 39. Plus De Transporte.**

Se establece un Plus de Transporte para todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo cuya cuantía será de 2,18 Euros por día efectivamente trabajado. Su abono se establece al objeto de compensar o ayudar a los gastos que se ocasionen por el desplazamiento desde la vivienda habitual al centro de trabajo.

### **Artículo 40. Complemento De Absentismo.**

Al objeto de eliminar los porcentajes de absentismo y su impacto sobre el nivel de productividad deseado, la Empresa abonará a cada trabajador una cantidad anual en concepto de complemento de absentismo.

El importe de dicho complemento será:

#### **Año 2.009: 241,21 Euros**

Es deseable por parte de la Dirección que todos los trabajadores realicen el total de la jornada laboral anual establecida en el presente Convenio Colectivo, y por tanto la asistencia al centro de trabajo de todos los días efectivos del año. Se excluyen del control de absentismo para el abono de dicho importe, los días de permiso establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, el disfrute de crédito de horas sindicales, las ausencias por accidente laboral y por días de asuntos propios.

Por tanto, por cada día de ausencia se descontará un 5% del importe anual antes indicado. Excepcionalmente, cuando la ausencia sea por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común la deducción será del 2 %, los 3 primeros días y del 5% el resto de días de dicha ausencia.

El abono de dicho importe se hará en la nómina del mes de enero del año siguiente, una vez se haya analizado y verificado el número de días de ausencia de cada uno de los trabajadores durante dicho año.

### **Artículo 41. Dietas Y Desplazamientos**

El trabajador que por necesidad 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: 15,09 Euros

Habitación: 60,36 Euros



Desayuno: 4,02 Euros

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 necesidad 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 0,25 Euros por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

#### **Artículo 42. Consumo De Agua.**

La empresa abonará al trabajador que cumpla los requisitos abajo indicados la cantidad de 168,53 Euros/ año en concepto de ayuda sobre los gastos de gestión del ciclo integral del agua, independientemente del municipio de residencia del trabajador.

Dicho importe se abonará en la nómina de Enero de cada año, y será revisable en función de la subida que experimenten las tarifas vigentes en el municipio de Almería.

Los requisitos que deben cumplir los trabajadores para optar a esta cantidad son:

- 1.- Que el domicilio o residencia habitual sobre la que gire el recibo, sea de su propiedad o esté en situación de alquiler, debiendo en este caso presentar el contrato de alquiler oportuno.
- 2.- Que sea trabajador fijo de plantilla, o temporal con más de un año de antigüedad.

#### **Artículo 43. Ayuda Escolar.**

Se establece una cantidad de 124,40 Euros/año para cada trabajador en concepto de ayuda escolar, independientemente del número de hijos que éste tenga.

Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de Noviembre del año en curso.

Los requisitos para ser acreedores a esta ayuda son:



a) Pertenecer a la plantilla de la empresa como personal con contrato indefinido o eventual con más de

1 año de antigüedad.

b) Los beneficiarios y sus solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a obtener una nueva ayuda hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.

c) Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso.

d) La edad máxima para la ayuda se establece en los 25 años de edad.

e) Para acceder a esta ayuda escolar es imprescindible justificar ante la Dirección de la Empresa la matriculación oficial en los Centros de enseñanza donde se cursarán los estudios.

Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de su solicitud, certificación del apartado e).

## **Capítulo VIII. Régimen Asistencial.**

### **Artículo 44. Seguro Colectivo De Accidentes De Trabajo.**

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo, por un importe de 20.000,00 Euros por trabajador y año, cubriendo el riesgo de Fallecimiento e Invalidez Absoluta Permanente producida por Accidente.

Dicho seguro cubrirá a todo el personal adscrito a la Empresa y mientras permanezcan al servicio de la misma.

### **Artículo 45. Jubilación.**

Con el objetivo de fomentar la mejora de la estabilidad en el empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir los 65 años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

### **Artículo 46. Ropa De Trabajo.**

Se dotará al personal de la Empresa, del vestuario adecuado para cada época del año (invierno/verano). Independientemente de cumplir los plazos de entrega del vestuario con la periodicidad que se fije en el presente Convenio Colectivo, la Empresa entregará prendas por reposición, cuando el estado de las mismas así lo





aconseje, previa devolución de las anteriores, garantizando la empresa una perfecta atención en el vestuario laboral.

El equipo de ropa de trabajo facilitado por la empresa sólo podrá ser utilizado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Dado que la Empresa cuenta con medios adecuados y procede al lavado de la ropa de trabajo de todos los trabajadores adscritos al presente convenio, queda prohibido el transporte de ropa sucia para su lavado fuera de las instalaciones de la Empresa.

Igualmente queda prohibido el uso de los elementos y productos utilizados en la limpieza de la ropa de trabajo para otros fines distintos a los del lavado de ropa, pudiendo constituir dicha actuación infracción de las normas de régimen interno de la Empresa.

A la conclusión de los contratos temporales, los trabajadores deberán devolver a la Empresa la ropa de trabajo, como y los medios materiales puesto a su disposición en su puesto de trabajo. En caso de no cumplir con dicha normativa la empresa podrá descontar del finiquito su importe.

#### **Artículo 47. Incapacidad Temporal.**

Los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional tendrán derecho a que la Empresa les complemente hasta el 100% de la Base reguladora del mes anterior. De esta forma los días de baja no se considerarán como días devengados a efectos del cobro de las pagas extraordinarias.

Cuando se trate de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora del mes anterior a partir del quinto día de baja. Al igual que para la situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, los días de baja no se considerarán como días devengados a efectos del cobro de las pagas extraordinarias.

A partir de la tercera baja de cada trabajador que por enfermedad común o accidente no laboral se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de la Base reguladora.

La Dirección de la empresa estudiará cada caso y con el asesoramiento médico necesario y previa consulta con el Delegado de Personal, decidirá si se da el mismo tratamiento económico para la Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común, que el estipulado para accidente laboral.



## Capítulo IX. Seguridad Y Salud Laboral.

### Artículo 48. 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 el progreso técnico, como en la organización de trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

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

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

Fundamento Económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

La Empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

- Evitar los Riesgos Laborales.
- Evaluar los Riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el Trabajo a la Persona.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de

trabajo

- Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

#### **Artículo 49. Consulta Y Participación De Los Trabajadores.**

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por 105 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 paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 50. Formación.**

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

#### **Artículo 51. 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 establecen.

#### **Artículo 52. 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 53. Reconocimiento Médico.**

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico. Si las Empresas no tienen médico de Empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la Empresa.

La Empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, una vez al año, como mínimo, a sus trabajadores.

## **Capítulo X. Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 54. Faltas Y Sanciones De Los Trabajadores.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas.

### **Artículo 55. Clasificación De Las Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### **Artículo 56. Faltas Leves.**

Son Faltas Leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación del material.



- 4.- Falta de aseo y limpieza del personal.
- 5.- No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la Empresa.
- 6.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos del servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 7.- No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
- 8.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
- 9.- No atender al público con la diligencia debida y corrección debida.

### **Artículo 57. Faltas Graves.**

Son faltas Graves las siguientes:

- 1.-Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días.
- 2.- No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. la falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
- 3.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 4.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada muy grave.
- 5.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
- 6.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 7.- La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como muy grave.
- 8.- Realizar sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo,
- 9.- La embriaguez o toxicomanía, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme





de la empresa.

10.- Falta de asistencia de hasta dos días al mes.

11.- Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 36, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta alta podrá ser considerada como grave.

12.- Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los supuestos de trabajo a turno.

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

14.- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

15.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que pueda causar perjuicio grave de cualquier índole a sus compañeros de trabajo o a terceros.

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

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

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

### **Artículo 58 Faltas Muy Graves.**

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

2.- Falta de asistencia al trabajo de más de 2 días al mes.

3.- Fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de t o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4.- El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.





- 5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
- 6.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad judicial.
- 7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
- 8.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 9.- Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- 10.- Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 11.- Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.
- 12.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 13.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
- 14.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
- 15.- Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
- 16.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 17.- Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez y toxicomanía.
- 18.- Acoso Sexual.
- 19.- Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 55, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 56.
- 20.- Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 55 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.





21.- La reincidencia en falta “grave”, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

### **Artículo 59. Régimen De Sanciones Y Procedimiento Sancionador.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa 10 que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores que toda sanción que imponga.

### **Artículo 60. Graduación De Las Sanciones.**

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

Por FALTA LEVE.- Amonestación verbal, por escrito o Suspensión de Empleo y Sueldo de hasta dos días.

Por FALTA GRAVE.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por FALTA MUY GRAVE.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

### **Artículo 61. Prescripción.**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 62. Acumulación De Faltas.**

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

Leves	3 meses
Graves	6 meses
Muy Graves.	1 año

## Capítulo XI. Subrogación

### Artículo 63. Subrogación

La empresas cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidades, etc.), de la gestión del ciclo integral dei agua, o de una parte de él y respecto a esta actividad exclusiva y que sustituya a la empresa afectada por el presente convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad y salario y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y subrogación, que los trabajadores del Centro que se absorba lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, doce meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Para que la sucesión y subrogación referidas tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la

Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la Empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva Empresa adjudicataria son los siguientes:

1.- Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la S. trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.



2.- Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.

3.- Fotocopia de los TC-I y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.

4.- Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5.- Fotocopia del Libro de Matricula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6.- Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.

7.- Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8.- Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral transitoria, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el servicio militar, la prestación social sustituta ría o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el

Centro o Centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9.- Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva Empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al periodo devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

La nueva adjudicataria asumirá el nuevo periodo de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.



Asimismo la Empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración

determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva Empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la Empresa sustituida. La acreditación apartados primero y noveno del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la Autoridad laboral o Judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la Empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

## **Capítulo XII. Paz Laboral.**

### **Artículo 64. Paz Laboral.**

Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la Empresa y los trabajadores, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, ambas partes con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición, manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

### **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 Estatutos del Trabajador.

SEGUNDA: El presente Convenio Colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efecto, a todos y cada uno de los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único

Convenio Colectivo de aplicación en el Centro de Trabajo, excepto la regulación de horas extraordinarias.

TERCERA: El personal adscrito al presente Convenio Colectivo, lleva incluido dentro de su salario base la retribución correspondiente al Plus de Conducción, indispensable para el correcto desempeño de su puesto de trabajo. A partir del 1

de enero de 2.006 también se incorpora la Participación en beneficios.

### TABLA SALARIO BASE 2009

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL
	(Euros/Mes)
Jefe de Mantenimiento	1.303,37
Analista de laboratorio	1.192,99
Auxiliar Técnico	1.048,46
Auxiliar administrativo	1.048,46
Auxiliar Laboratorio	1.048,46
Oficial de Primera	1.103,00
Oficial de 2ª	1.092,68
Oficial de 3ª	1.024,70
Peón especialista	1,002,00
Peón	953,41

