



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN MARTOS (JAÉN)

Capítulo primero Ámbito De Aplicación

Artículo 1. Ámbito geográfico.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen su actividad profesional en el centro de trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. en el Municipio de Martos (Jaén).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las condiciones de trabajo para la realización de la actividad económica que a continuación se desarrolla en el Servicio Municipal de Aguas de Martos (Jaén). Consiste 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 las Estaciones de Tratamiento, 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) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención al cliente, Contrataciones, Lecturas, Facturación y Cobro. Administración General y Contabilidad.

d) Obras en general del Servicio de Aguas y elaboración de proyectos en oficina técnica.

Por tanto las partes acuerdan que en dicho ámbito función será el único Convenio Colectivo de aplicación durante el período de vigencia establecido en su artículo cuarto, quedando por tanto excluidas aquellas instalaciones cuya gestión no sea responsabilidad directa del Excmo. Ayuntamiento de Martos.

Artículo 3. Ámbito personal.



El presente Convenio Colectivo incluirá en su ámbito a todo el personal de Aqualia Gestión Integral del Agua, s.a., independientemente de su categoría profesional y la modalidad de su contrato de trabajo tanto fijos como eventuales o interinos, y que desarrollen sus funciones dentro de la actividad económica indicada en el artículo anterior.

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 Estatutos de los Trabajadores, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009.

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 Jaén, con carácter retroactivo de 1 de enero de 2009 para los conceptos económicos.

Artículo 6. Denuncia.

El presente Convenio Colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2009.

Artículo 7. Derogación.

Con la firma del presente Convenio Colectivo, quedará derogado de forma automática 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 Jaén, 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 Jaén.

Todo ello se realizará conforme a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo segundo Organización Del Trabajo

Artículo 9. Organización Del Trabajo.

La organización del trabajo en cualquier Área de Gestión y Explotación del Servicio de Aguas, es facultad exclusiva de la Dirección, fundamentalmente en el Área Técnica y Administrativa, donde se habrán de respetar la Normativa o Reglamento de Régimen Interno, la legislación laboral vigente y el presente convenio colectivo de aplicación.

Ambas partes acuerdan la prohibición de realizar fuera de la jornada ordinaria de trabajo, todas aquellas tareas que pudieran afectar directa o indirectamente al objeto establecido en el contrato de concesión de la gestión del Servicio Público de Aguas establecido con el Excmo. Ayuntamiento de Martos.

La organización debe servir para optimizar los Recursos Humanos y Materiales y alcanzar como objetivo fundamental un nivel adecuado de productividad. Por tanto, la estructura de personal será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la Dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menos cabo de las competencias atribuidas a al representante de los trabajadores y de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Capítulo tercero Contratación Laboral Y Formación

Artículo 10. Contrato de trabajo.

La contratación laboral de los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo de trabajo se llevará a cabo respetando y aplicando los distintos modelos que para ello se establezcan en la legislación vigente.

En las cuestiones generales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente la duración, jornada laboral, salarios, etc., y su Copia Básica deberá ser firmada por el representante de los trabajadores.

El trabajador recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de quince días como máximo a partir del momento de su firma.

Artículo 11. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores,

en el orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa se les deberá facilitar en la medida de lo posible la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa. El Delegado de Personal será informado de los planes de formación profesional que pudieran elaborarse en la Empresa.

Capítulo cuarto Jornada Laboral Y Vacaciones

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral establecida en el presente Convenio Colectivo será de 1.547 horas de trabajo efectivas.

Dicha jornada laboral se llevará a cabo en jornada intensiva de lunes a viernes, a excepción de aquellos colectivos de trabajadores que realicen su horario de trabajo en sistema de turnos de lunes a domingos.

Para la distribución diaria de la jornada laboral a realizar por los trabajadores, las horas de trabajo se podrán acumular para de esta forma cumplir con la jornada anteriormente establecida.

Para un correcto funcionamiento en el mes de diciembre se elaborará un calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo entre la Empresa y Representantes de los trabajadores.

Se considerarán como días festivos, los días 24, 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio.

Artículo 13. Descanso diario.

El personal afectado por este Convenio disfrutará, dentro de la jornada laboral diaria, tanto si la realiza partida como continuada o intensiva, de un descanso de veinte minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 14. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones.

Treinta y un días naturales para todo el personal, que se ampliarán con los días festivos no dominicales que coincidan en el período vacacional. No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al productor a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, éstas sólo



comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales todos los días hasta aquél en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguna de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y un trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que el representante del personal y empresa establezcan de común acuerdo.

Artículo 15. Servicio de disponibilidad.

Dado el carácter de Servicio Público Esencial y continuado que presta la empresa, se acuerda establecer un sistema de Disponibilidad semanal al que se le asigna 1 trabajador, según cuadrante anual que se deberá elaborar consensuado con el Representante de los Trabajadores.

De no existir acuerdo entre las partes, el trabajador será designado obligatoriamente por la Empresa.

Para el año 2009 el importe establecido será de 67,05 euros semanales.

Dicho importe lo percibirá por semana efectiva que realice el Servicio de Disponibilidad que consistirá en estar inmediatamente localizable y disponible para desarrollar el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo.

Artículo 16. Retén de guardia (Tratamiento, Abastecimiento y Saneamiento).

Objeto.

Los trabajadores incluidos en el cuadrante del Servicio de Disponibilidad diseñado por la Empresa, tendrán como misión básica y fundamental asegurar tanto el abastecimiento de agua potable como el saneamiento de agua usada a los ciudadanos de Martos.

Además realizarán las labores de control de su calidad siguiendo las normas establecidas por la Dirección, y demás trabajos inherentes a la guardia que se consideren de carácter urgente, y por tanto no estén incluidos dentro de la planificación de la explotación, incluso fuera de su horario de trabajo.

Organización:

Detalle de funciones.



Los trabajadores pertenecientes a las Áreas de Abastecimiento, esto es, Producción, Captación, Aducción, Tratamiento, Distribución, y Saneamiento, realizarán las tareas necesarias para el correcto mantenimiento de las redes de abastecimiento y Saneamiento. Deberán por tanto controlar las distintas fuentes de suministro de agua potable, su conducción y transporte hasta las distintas Estaciones de Tratamiento, y finalmente, realizar los procesos diferentes procesos para su cloración.

Número de operarios.

Para ello se elaborará por la Dirección un cuadrante anual, asignando cada semana un 1 operario, que además de estar disponible y localizable, deberá estar preparado para atender en todo momento aquellas incidencias que puedan surgir durante la semana, fuera de la jornada laboral.

Importe.

Se establece una compensación económica por cada semana que el operario realice el retén de guardia. Para el año 2009 se abonará el importe de 237,03 euros semanales.

En dicho importe queda incluido el Plus de Transporte de sábados, domingos y días festivos que deba acudir a prestar sus servicios, y el Plus de Nocturnidad.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral diaria o semanal.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o 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 tendrán en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes o situaciones de alerta o fuerza mayor, sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causa de fuerza mayor

de las previstas en la Ley, mensualmente, la empresa y los representantes de los trabajadores, elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.

El importe para cualquier categoría profesional será para la vigencia del Convenio colectivo de 13,39 euros si se realizan en días laborales y de 15,45 euros en días festivos o en horario nocturno.

Capítulo quinto Retribuciones Económicas

Se considera salario, la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo como los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Las condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo y de aplicación en el ámbito funcional establecido, se considerarán mínimas y en consecuencia de obligado cumplimiento para las partes firmantes.

No obstante el personal con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá todos sus conceptos económicos en proporción a su jornada laboral.

Los derechos económicos y demás condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones y mejoras que viniera satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Las condiciones resultantes de este Convenio Colectivo absorberán cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 18. Incremento salarial.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio Colectivo, excepto las horas extras, ayuda escolar, seguro colectivo y complemento personal, experimentarán el siguiente incremento.

Año 2009. Se incrementarán en el porcentaje del 0,5%.

Artículo 19. Cláusula de Garantía Salarial.

En el supuesto de que a final del año, el Índice de Precios al Consumo Real fuera superior al porcentaje establecido en el artículo anterior, se procederá a incrementar los conceptos económicos, excepto las horas extras, ayuda escolar, seguro colectivo y complemento personal, en la diferencia resultante entre el 0,5% y el IPC Real.

A) Del Salario.

Artículo 20. Salario base.

El Salario Base queda definido como aquella parte de la retribución que se le abona al trabajador fijada en unidad de tiempo en base a su cualificación profesional y al encuadramiento profesional según las funciones que desempeñe.

Para el año 2009 se abonarán los importes establecidos por categorías profesionales que se adjunta al presente Convenio Colectivo en su anexo.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente 4 pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento más su antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, incrementada ésta última como establece el artículo 20 a).

Dichas gratificaciones serán abonadas por la empresa el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 22. Antigüedad.

Es bien conocida por las partes la repercusión de los deslizamientos salariales que el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, 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 1993, tanto en la nómina mensual como en las gratificaciones extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal, y por tanto fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos del Convenio Colectivo Estatal del Agua que regulan la antigüedad así como cualquier disposición convencional, acuerdo o Convenio marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

B) Complementos Salariales.



Artículo 23. Plus convenio.

El Plus Convenio se abonará en las doce mensualidades y su importe será para el año 2009 de 83,38 euros/mensuales.

Artículo 24. Participación en beneficios.

La participación en beneficios será el 15% del salario base más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993 y se abonará en las doce mensualidades.

Artículo 25. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, tendrán una retribución específica. Si no la tuvieran se calculará incrementando la hora ordinaria como mínimo en un 25%.

En situación de Disponibilidad o Retén de Guardia el importe del presente concepto de nocturnidad queda incluido en el precio establecido en cada uno de sus artículos.

Artículo 26. Plus penoso.

Los trabajadores que desarrollan sus servicios en áreas de actividad en la empresa, que están vinculadas o en contacto con productos químicos y/o biológicos, deberán respetar escrupulosamente las normas de régimen interno y los protocolos o procedimientos establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos

Laborales todo ello en cumplimiento de la legislación vigente.

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que sólo existe relación con productos químicos tóxicos en las Áreas de Estación de Tratamiento de Aguas Potables, Estación Depuradora de Aguas Residuales y mantenimiento de Redes de Alcantarillado y Abastecimiento. Por ello es imprescindible el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud, y más concretamente la correcta utilización por parte de los trabajadores de los Equipos de Protección Individual y Colectivos que la Dirección pone a su alcance y que están correctamente homologados, no debiendo existir ningún riesgo para su salud durante el desempeño de su actividad laboral diaria.

No obstante los trabajadores que desarrollen su actividad en las áreas de explotación antes relacionadas, y que durante el 100% de su jornada laboral estén vinculados a productos químicos tóxicos, se le abonará un Plus Tóxico durante el año 2009 de 91,13 euros mensuales.

Con el abono de dicho importe los trabajadores garantizan el correcto





cumplimiento de la normativa establecida por la Dirección en materia de Seguridad y Salud, además de participar en todas las acciones formativas que la Dirección entienda necesarias al objeto de minimizar posibles riesgos de accidentes laborales, como consecuencia de su utilización.

Artículo 27. Plus turnicidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen sus funciones en el Área de Captación, Mantenimiento de Redes de Abastecimiento y Alcantarillado y realicen su jornada laboral en sistema de turnos de mañana y tarde de lunes a domingo, percibirán un Plus de Turnicidad durante el año 2009 de 86,53 euros/mensuales.

La Empresa elaborará un calendario de turnos a principios de cada año natural.

Artículo 28. Plus festivo.

Se establece por cada día festivo que se trabaje una compensación económica. Para ello sólo computarán los días así habilitados en el calendario de fiestas anuales aprobados por el Gobierno Nacional, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 12 del presente Convenio.

Para el año 2009 el nuevo importe será 16,08 euros.

Artículo 29. Bolsa de vacaciones.

En el período de disfrute de vacaciones reglamentarias los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo percibirán en concepto de bolsa de vacaciones con carácter anual la siguiente cantidad para el año 2009: 173,05 euros.

Artículo 30. Plus atención clientes.

Los trabajadores incluidos en el Área de Gestión de Clientes percibirán en su nómina el presente concepto económico al objeto de alcanzar los objetivos establecidos por la Dirección agilizando la confección de contratos de suministro de agua y alcanzando niveles de domiciliación bancaria apropiados, todo acorde a la normativa o reglamento de suministro de agua.

Dicho concepto se extiende al Área de Administración y se deberá alcanzar como objetivo principal el cumplimiento de los plazos establecidos para la elaboración en tiempo y forma de la documentación administrativa para los cierres contables, además del cumplimiento de normativa interna de la Empresa.

Para el año 2009 el importe será de 228,72 euros mensuales.

C) Percepciones extrasalariales.

Artículo 31. Plus transporte.

Se abonará a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo un Plus de Transporte por día efectivo de trabajo, excepto sábados, domingos y festivos, pues queda incluido en el concepto de retén de guardia.

Para el año 2009 dicho importe será de 5,83 euros por día efectivo de trabajo.

Artículo 32. Dietas.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el trabajo obligue a almorzar o cenar fuera de su localidad de residencia y de su centro habitual de trabajo.

Para el año 2009 se establece un importe de dieta completa de 40,70 euros y una media dieta de 16,27 euros.

Artículo 33. Quebranto de moneda.

El personal del Área de Gestión de Clientes que durante la totalidad de su jornada laboral realice la gestión administrativa completa de cobro de facturas de agua incluyendo el ingreso en la entidad bancaria, se le compensará con dicho concepto económico.

Para el año 2009 dicho importe será de 37,76 euros mensuales.

Dicho importe tiene como finalidad compensar al trabajador por los riesgos o perjuicios que pueda ocasionarle la realización de operaciones con dinero en metálico, como pérdida, errores en cobros y pagos, teniendo naturaleza jurídica de indemnización.

Aquellos otros trabajadores que de forma ocasional realicen dichas tareas lo percibirán proporcionalmente al tiempo dedicado.

Capítulo sexto Mejoras Sociales

Artículo 34. Premios de natalidad y matrimonio.

Se establece una ayuda por matrimonio y/o nacimiento de hijo.

Dicho importe se abonará por la Empresa a sus trabajadores, independientemente de las cantidades que estos pudieran percibir a cargo de la Seguridad Social u otro seguro propio, siempre que se acrediten fehacientemente las situaciones anteriores a través del correspondiente libro de familia o cualquier otro documento acreditativo.

Para el año 2009 dicho importe será de 179,90 euros.

Artículo 35. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos.

Se establece una ayuda mensual por hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que así se encuentre acreditado certificado por el organismo competente.

Dicho importe se abonará por la Empresa a sus trabajadores, independientemente de las cantidades que estos pudieran percibir a cargo de la Seguridad Social, siempre que el disminuido no preste relación laboral por cuenta propia o ajena.

Para el año 2009 el importe será de 90,15 euros.

Artículo 36. Seguro colectivo.

Se establece un único seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional de veinticuatro horas que cubra las contingencias de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, por la cantidad de 36.060,72 euros.

El importe establecido permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 37. Complemento de prestación por enfermedad y accidente.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, las empresas garantizarán, desde el primer día de la baja, el 100% de la base de cotización; desde el décimo primer día hasta el trigésimo el 80%, y a partir del trigésimo primero de nuevo el 100% de los mencionados conceptos, salvo en caso de hospitalización que será del 100% desde el primer día hasta el último.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de los conceptos referidos.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100% de la base de cotización.

En ambos supuestos nunca un trabajador en situación de incapacidad temporal podrá obtener una retribución superior a la que se pudiese percibir, si dicho trabajador con la misma categoría profesional estuviese en situación de alta laboral sin padecimiento de contingencia alguna.

Artículo 38. Control de absentismo.

La Dirección está facultada para verificar en cualquier momento el estado de

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

La negativa del trabajador a prestar su colaboración podrá determinar la suspensión del pago de aquellos derechos económicos que como mejora voluntaria se establecen en el artículo anterior del presente Convenio Colectivo, y que fueran a cargo directo de la Empresa.

Artículo 39. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo y con hijos en edad escolar, con edades comprendidas entre los 3 y 25 años de edad, percibirán por este concepto las ayudas anuales que se relacionan a continuación por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre.

Educación infantil:	60,10 euros.
Educación Primaria:	60,10 euros.
Educación Secundaria Obligatoria:	60,10 euros.
Ciclo Formativo de Grado Medio:	60,10 euros.
Ciclo Formativo de Grado Superior:	60,10 euros.
Bachillerato:	60,10 euros.
Universidad, Facultad o Escuela Universitaria:	60,10 euros.

Para solicitar dicha ayuda es necesario pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener un año de antigüedad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la Empresa la matriculación en los centros donde se cursarán los estudios.

El importe establecido permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 40. Jubilación anticipada.

Todos los trabajadores que decidan voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada, percibirán las siguientes cantidades:

A los 60 años, siete mensualidades.

A los 61 años, seis mensualidades.

A los 62 años, cinco mensualidades.

A los 63 años, cuatro mensualidades.



Dichas mensualidades consistirán en las mismas retribuciones que el trabajador percibía en activo.

En el caso de jubilación anticipada a los 64 años, como medida de fomento de empleo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará a sus trabajadores prendas de trabajo Para el verano que se entregarán en el mes de mayo:

- Dos camisas manga corta, dos pantalones y un calzado de seguridad.

Para el invierno que se entregarán en octubre:

- Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetas (podrán ser sustituidos por jersey a criterio de la empresa) y un calzado de seguridad.

Las Empresas vendrán obligadas a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas y las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas previa justificación del motivo.

El equipo de ropa de trabajo y los equipos de Protección Individual y Colectivos, facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Artículo 42. Suministro de agua al personal.

Se establece el abono del concepto económico ayuda al consumo de agua para uso doméstico, para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios para el Servicio Municipal de Aguas de Martos.

Para el año 2009 la cantidad será de 217,93 euros anuales.

Dicho importe se cobrará con carácter anual en la nómina de enero de cada año.

Artículo 43. Anticipo reintegrables.

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 euros.

La condiciones para su cobro serán:

1. Para tener derecho la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
2. La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna





situación familiar de carácter grave.

3. El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

4. No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se haya cancelado cualquier otro anterior, debiendo respetarse el período de devolución pactado

5. El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.

No obstante lo expuesto en el apartado primero, el personal que esté trabajando en la Empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

Capítulo Séptimo Licencias Y Permisos

Artículo 44. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio, dieciocho días naturales.

b) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

c) Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior, siete días naturales si es a más de ciento cincuenta kilómetros de la localidad, y cinco días si es dentro de ella.

d) Nacimiento de hijo, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

e) El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

f) Durante dos días por traslado de domicilio.

g) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de tres días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa. Se limita la opción de disfrute a un máximo de dos trabajadores en un mismo día.

h) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si es en la localidad de

residencia y dos si se realiza desplazamiento.

i) Un día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.

j) En los supuestos B), C), D) y I), el trabajador afectado podrá solicitar a través del delegado de personal o Comité de Empresa ampliar dichos días, a cuenta de vacaciones.

En los supuestos H) e I), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador.

Capítulo octavo Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 45. Política de seguridad en la empresa.

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

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

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

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

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

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 46. Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se establece 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 47. 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 48. Vigilancia de la salud.

La Empresa asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establezcan.

Artículo 49. 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.

Capítulo Noveno. Derechos Representación Colectiva

Artículo 50. Derechos y Garantías Sindicales.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, tendrán y gozarán de los derechos y garantías de representación que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Para el ejercicio de sus funciones el Delegado de Personal dispondrá de un crédito horario mensual de 20 horas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en todas aquellas empresas donde los sindicatos tengan afiliación se podrán constituir secciones sindicales.

Los sindicatos notificarán a la Empresa la constitución de las distintas secciones sindicales.

Artículo 51. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.



La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo décimo Régimen Disciplinario

Artículo 52. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 53. 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 54. 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 personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
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, aún cuando sea por breve tiempo.

Artículo 55. Se clasificarán como faltas graves las siguientes

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período 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 considerarán como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera 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 aquél.
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 accidentes 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 jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. Falta de asistencia al trabajo 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 falta podrá ser considerada grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.
13. Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 36.
14. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgos 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 cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.





16. 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 36 produjera escándalo notorio.

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

Artículo 56. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

4. El consumo fraudulento de agua en 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 grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.





12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones 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 o toxicomanía.
18. Acoso sexual.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 36, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 37.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 37 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 57. 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 lo 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 de toda sanción que imponga.

Artículo 58. 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 uno a 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 59. 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 60. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrá 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:

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán una vez sean conocidas por la empresa, de la siguiente forma:

Falta leve:	Tres meses.
Falta grave:	Seis meses.
Falta muy grave:	Un año.

Capítulo undécimo .Comisión Mixta Paritaria

Artículo 61. Comisión mixta paritaria.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros; dos representantes de la parte social, y dos de la parte empresarial.

Los acuerdos de la Comisión sobre interpretación del presente Convenio se adoptarán en todo caso por unanimidad y tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.

La Comisión Paritaria se podrá reunir dos veces al año y sus funciones serán las siguientes.

Funciones:



1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que, en el marco de sus competencias, se promuevan a la Comisión paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios, para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La Comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Tablas Salario Base para el año 2009





Grupo profesional tercero.

Área Técnica:

Técnico Superior (Ciclo Formativo Grado Superior).

- Operaciones Topográficas: 1.056,28 euros.
- Proyectos construcción: 1.056,28 euros.
- Administración Sistemas Informáticos: 1.056,28 euros.
- Capataz área: 923,74 euros.

Área Administrativa:

Técnico Superior (Ciclo Formativo Grado Superior).

- Administración y finanzas: 1.056,28 euros.

Grupo profesional segundo.

Área Técnica:

Técnico Medio (Ciclo Formativo Grado Medio).

- Laboratorio: 993,81 euros.
- Eléctrico: 993,81 euros.
- Subcapataz: 903,73 euros.
- Oficial Primera: 856,58 euros.
- Oficial Segunda: 838,44 euros.
- Oficial Tercera: 806,22 euros.
- Auxiliar Técnico: 806,43 euros.

Área Gestión Clientes:

- Lector: 808,02 euros.

Área Administración:

Técnico Medio (Ciclo Formativo Grado Medio).





- Gestión administrativa: 976,77 euros.
- Oficial 1.ª Administrativo: 976,77 euros.
- Oficial 2.ª Administrativo: 936,19 euros.
- Auxiliar Administrativo: 808,02 euros.

Grupo profesional primero.

- Peón Especialista: 795,23 euros.
- Peón: 786,50 euros.
- Personal de Limpieza: 764,39 euros.

Disposición derogatoria

Las partes que constituyen la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo acuerdan que con la firma de dicho texto queda sin efecto la aplicación del Convenio Colectivo Provincial de Aguas en Jaén y Convenio Colectivo Estatal. Dicho texto supone en conjunto y cómputo global condiciones laboral superiores a las establecidas en aquél texto y por tanto más beneficiosas.

También deroga expresa e indefinidamente a todos y cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales que estuvieran o pudieran estar en vigor.

Se establece el Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria.

