

## **I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS DE LUCENA S.L.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Territorial**

Este Convenio regula las relaciones de trabajo de los empleados que prestan sus servicios con relación laboral en la empresa AGUAS DE LUCENA S.L., y en lo no expresamente previsto en el mismo, regirá el Estatuto de los Trabajadores, así como el III

Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de agua potables y residuales y demás normas reguladoras de derecho del trabajo.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Se regirán por las disposiciones reguladas en este convenio todos los trabajadores, que sujetos a relación laboral, presten sus servicios en el ámbito funcional y territorial establecido en el artículo 1. No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el art. 1,3 y 2 del RD legislativo 1/95 de 24 de marzo, así como todo aquél que ocupe cargos de responsabilidad gerencial.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

Entrará en vigor con efectos 1 de enero del año 2009 independientemente de la fecha de su publicación, y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2010.

#### **Artículo 4. Denuncia**

De no mediar denuncia de cualquiera de las partes el presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año con una subida porcentual igual al I.P.C. real del año de que se trate. La denuncia se hará con la antelación mínima de un mes antes de la finalización de la vigencia del convenio.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y así se considerarán a efectos de su aplicación, no pudiéndose aplicar parcialmente. En el supuesto que por los órganos competentes se estimase que uno o varios de los artículos de este convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan que a la mayor brevedad posible negociar el convenio como un todo único.

## **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas**

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan en la fecha de entrada del mismo el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global.

## **Artículo 7. Absorción y Compensación**

Las retribuciones pactadas en este convenio absorberán y compensarán todas las existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza.

## **Artículo 8. Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación**

Para la vigilancia, seguimiento y control del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria Mixta de control, vigilancia e interpretación, que quedará constituida por la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Las discrepancias, consultas o reclamaciones derivadas del presente Convenio Colectivo, se realizarán a través del Comité de Empresa o delegados de personal, por medio de escrito detallado de las cuestiones objeto a plantear, quien dará trámite a la Dirección de la Empresa. Ésta, contestará favorable o desfavorablemente, y si no se llegase a un acuerdo, se convocará a la Comisión Paritaria, para que se reúnan a debatir las discrepancias, quedando, en última instancia, acudir a la vía legal que en derecho corresponda.

Los acuerdos sobre la interpretación de lo pactado en el presente Convenio, serán vinculantes para las partes firmantes y serán objeto de publicación.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo Y Estructura Profesional**

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los



trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo y lo que se acuerde en la empresa en desarrollo del mismo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

### **Artículo 10. Clasificación funcional**

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio Colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecer áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.
3. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

### **Artículo 11. Factores de encuadramiento**

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
  - a) Conocimientos y experiencias: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
  - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.



c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En la descripción de cada grupo profesional del presente convenio, se incluyen, a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales, sin que signifique en ningún momento que las mismas continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

## **Artículo 12. Grupos Profesionales**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los Grupos Profesionales aquí establecidos.

2. Dentro de los Grupos Profesionales 2 y 3, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales Administrativas y Técnicas.

### **Grupo Profesional 1**

A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específicas, salvo la ocasional de un período de adaptación.

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.



C. En este grupo, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de peón y peón especialista, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

## **Grupo Profesional 2**

A. Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Administrativa, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Ayudante de Almacén, Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª Administrativo, Oficial 1ª Administrativo y Encargado de Almacén, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

En este grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían las antiguas categorías: Oficial 3ª de Taller y Depuradoras, Oficial 2ª de Taller, Depuradoras y Conductor Clase B, Oficial 1ª de Taller, Depuradoras y Conductor Clases C y D, Subcapataz, Lector, Inspector, Auxiliar Técnico, Delineante y Delineante 1ª, y Vigilante de Obras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

## **Grupo Profesional 3**

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

B. Tareas que, aun sin suponer responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

C. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

En éste grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían, entre otras, las antiguas categorías profesionales de Encargado de Estación y de Capataz, y en el Área Funcional Administrativa el Subjefe de Sección y Jefe de Sección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.



#### **Grupo Profesional 4**

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

B. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

C. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo, y a modo de ejemplo se incluirían, entre otras, las antiguas categorías correspondientes a Titulaciones de Grado Medio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

#### **Grupo Profesional 5**

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

C. En este grupo se incluirían, y a modo de ejemplo, las antiguas Categorías Profesionales de Jefe de Departamento, así como las correspondientes a Titulado de Grado Superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

### **Capítulo III. Jornada Laboral**





### **Artículo 13. Jornada de Trabajo**

Para los años 2009 y 2010 los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán una jornada máxima anual de 1.582 horas de trabajo efectivo, en jornada intensiva.

Anualmente la empresa preparará un calendario laboral de aplicación para el año siguiente.

El horario de trabajo será distribuido de conformidad con las necesidades de cada explotación. La empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada.

En el ámbito de empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

### **Artículo 14. Trabajos de duración superior a la jornada Normal**

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa incluida en este convenio colectivo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

2. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

3. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo a cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 10 euros.

### **Artículo 15. Disponibilidad derivada del servicio público.**

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de guardia, será obligatorio para todos los trabajadores que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma, y requisito indispensable para la permanencia en la empresa o futura contratación de cualquier trabajador.





Este artículo se desarrolla en el Anexo 1 del presente Convenio.

### **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo, salvo las realizadas en los casos de prolongación de jornada antes contempladas.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el Art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

3. Las horas extraordinarias se abonarán aplicando el 25% sobre valor hora ordinaria; las horas extraordinarias realizadas en festivos, se abonarán aplicando el 75% sobre el valor de hora ordinaria, fijándose como criterio prioritario y alternativo, el compensar las horas realizadas en un descanso aplicando los mismos porcentajes de incremento señalados.

4. Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio, con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el

trabajador las siguientes: a) Reparación de siniestros que afecten al servicio.

b) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

c) Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

d) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

5. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de la Empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas, que, por su trascendencia sean







inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores, no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite máximo legal, si bien, serán retribuidas como tales.

### **Artículo 17. 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 quince minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. El descanso mínimo de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos de dos horas. El cumplimiento del art. 37 ET y RD 1561/ 95, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana.

Podrá acumularse el medio día de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas, sin que ello implique reducción de jornada anual pactada en convenio colectivo.

Cuando por cualquier causa superara la jornada máxima en cómputo anual, la suma de las horas trabajadas efectivamente y aquéllas en las que la obligación de trabajar estuvo legalmente suspendida, manteniendo el derecho a retribución de la misma, bien a su cargo o en pago delegado, las horas de exceso que resultaren, transcurrido el periodo antes referido, se compensarán al trabajador en proporción al tiempo efectivamente trabajado, con horas o en tiempo equivalente, atendiendo a lo reflejado en el artículo 16 del presente convenio.

### **Artículo 18. Vacaciones.**

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

22 días laborables para todo el personal. 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 aquel en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos periodos, sin que la duración de ninguno 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 los representantes de personal si los hubiera y Empresa establezcan de mutuo acuerdo.





## **Artículo 19. Permisos y Licencias.**

Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos y licencias durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
- c) Un día por traslado de domicilio habitual
- d) Hasta dos días por necesidad de atender asuntos propios, dentro del periodo de un año, debiendo solicitarse como mínimo con 72 horas de antelación, salvo imprevistos justificados
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen
- g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes parciales o finales de los trabajadores cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico relacionados con su puesto de trabajo o actividad de la empresa. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale la solicitud.
- h) Jornada de mañana en la semana de feria local
- i) Los días 24 y 31 de diciembre.
- j) El día 1 de junio, día de la patrona del agua.
- k) Un día al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

## **Capítulo IV. Condiciones Económicas**

### **Artículo 20. Principio general**





Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otra norma, pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cuál fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando, por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente convenio colectivo y sin que puedan establecerse otras, cualquier que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose los recibos de salarios conforme a las mismas.

### **Artículo 21. Salario Base**

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso, computables como de trabajo.

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo acordado en el presente convenio colectivo.

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos

### **Artículo 22. Abono del salario**

- a) El abono se realizará mensualmente
- b) Las percepciones se abonarán por transferencia a la entidad bancaria designada por el trabajador, o mediante cheque bancario
- c) A todo trabajador se le facilitará un documento que reflejará los importes correspondientes al periodo de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

### **Artículo 23. Complementos Salariales**

Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al





determinar el salario base. En particular los más usuales serían de condiciones medioambientales, de nocturnidad, de turnicidad; de domingos y festivos, de vencimiento periódico superior al mes, de cantidad y calidad en el trabajo, de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo.

Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

#### **Artículo 24. Salario e incremento económico**

Para el año 2009 será de aplicación la tabla salarial siguiente.

Para el año 2010 las retribuciones salariales, con excepción de aquellos conceptos que ya fijan un importe para dicho año, se incrementará en un 0,5%.

Al finalizar dicho año 2010, se revisará, al alza, el incremento indicado, 0,5%, con el I.P.C. estatal definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2010 queden formadas por la suma de las tablas definitivas aplicadas en el año 2009, más el I.P.C. real de todo el año 2010, regularizándose las diferencias una vez se publiquen las tablas definitivas en el Boletín Oficial correspondiente.



## TABLA SALARIAL BASE PARA EL AÑO 2009 GRUPOS PROFESIONALES

### Antiguas categorías

#### GRUPO 1

	<b>Euros brutos/año</b>
Peón	11.929,22
Peón Especialista	12.051,81

#### GRUPO 2

	<b>Euros brutos/año</b>
Oficial 3ª.	12.374,13
Oficial 2ª.	12.702,75
Oficial 1ª.	12.987,14
Lector	12.374,13
Auxiliar Administrativo	12.374,13
Analista	12.987,14

#### GRUPO 3

	<b>Euros brutos/año</b>
Capataz	14.824,93
Jefe Sección	14.824,93

#### GRUPO 4

	<b>Euros brutos/año</b>
Titulado Grado Medio	16.408,66

#### GRUPO 5

	<b>Euros brutos/año</b>
Titulado Grado Superior	17.212,55

### Artículo 25 Antigüedad Consolidada

La antigüedad consolidada, fruto de la desaparición del complemento salarial de Antigüedad a aquellos trabajadores que la venían percibiendo, será revisada, en su cuantía en igual porcentaje que el Salario Base de convenio, no siendo absorbible ni compensable.

Por tanto, todos los trabajadores que iniciaron su relación laboral desde uno de enero de año dos mil dos con este centro de trabajo, no tendrán derecho a percibir este concepto.

### Artículo 26. Plus Convenio

El Plus Convenio será de 88 euros brutos mensuales para el año 2009 y se

abonará a razón de doce mensualidades por año.

A esta cantidad se le adicionará, en dichas 12 mensualidades, la cantidad resultante de dividir 400 € entre doce.

Para el año 2010 se abonará mensualmente, por dicho concepto, la cantidad de 121,33€.

### **Artículo 27. Plus Transporte**

El Plus Transporte será de 5,72 euros brutos para el año 2009, devengándose dicha cantidad por día efectivamente trabajado.

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

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente las siguientes Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base vigente en cada momento, más antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, incrementada como se dispone en el artículo 25, que serán abonadas por la empresa en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

### **Artículo 29. Participación en Beneficios**

La Participación en Beneficios será del 15% del Salario correspondiente a doce mensualidades, más la antigüedad consolidada.

### **Artículo 30. Plus de Lectura**

Se establece una prima de lectura que incentivará el exceso de lecturas sobre rendimiento normal. El cálculo de dicha prima se hará de la siguiente manera:

- a) de 151 a 200 lecturas diarias se abonarán 0,02247 euros/ unidad
- b) de 201 lecturas diarias en adelante se abonarán 0,05618 euros/ unidad

Para ello se tomarán el número de lecturas/año previstas, repartidas anualmente. Una vez finalizado el año, se normalizará en función del número real de lecturas tomadas.

### **Artículo 31. Dietas**

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la Empresa vendrá obligada a abonar al personal, en casos justificados, los gastos correspondientes a comidas previa presentación y justificación de los mismos.

### **Artículo 32. Quebranto de Moneda**





El personal dedicado al cobro de recibos, percibirá por el concepto indicado, la cantidad de 60 euros brutos mensuales para el año 2009. Aquellos otros trabajadores que ocasionalmente puedan realizar este trabajo, lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Para el año 2010 el plus transporte experimentará el mismo incremento porcentual que haya experimentado el salario base.

### **Artículo 33. Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas tendrán una retribución específica, y si no la tuviera, será el de la ordinaria incrementada en un 25% sobre el salario base más la antigüedad consolidada.

### **Artículo 34. Plus medioambiental**

La empresa dotará de los medios y equipos de protección colectiva e individual necesarios para evitar los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. No obstante, se fija un Plus cifrado en 3,5 euros brutos por día efectivamente trabajado en el año 2.009. Estas cantidades se consideran fijas en su cuantía y de aplicación exclusiva para el personal que presta sus servicios en la EDAR y personal adscrito al servicio de saneamiento.

### **Artículo 35. Plus de Festivos**

La empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 7,89 euros brutos por cada día Festivo que trabaje en el año 2.009, teniendo en cuenta que sólo se computarán a estos efectos los así habilitados por el calendario de Fiestas Laborales anuales aprobado por el Gobierno, así como los domingos trabajados.

### **Artículo 36. Plus de Turnicidad**

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en turnos rotativos las 24 horas del día y durante los 365 días del año, percibirán un plus de turnicidad de 3 euros brutos por cada día efectivo trabajado.

A estos efectos se entiende por trabajo a turnos aquellos trabajos que requieran la ejecución de una actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año. Estos trabajadores disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, entendiéndose que las horas trabajadas en sábados, domingos, festivos, forman parte de la jornada ordinaria anual de trabajo, de acuerdo con el cuadrante de turnos establecido en la Empresa o centro de trabajo.

### **Artículo 37. Plus de relevo**





Los trabajadores que realicen su jornada laboral en actividades laborales por equipo en régimen de turnos, requerido por la organización del trabajo, cuando al cambiar el trabajador de turno y cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo necesario para ello, estableciéndose una compensación de 25 euros brutos por mes efectivo trabajado. El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral.

### **Artículo 38. Plus de Guardia por localización y trabajos.**

Los trabajadores de la empresa percibirán 309,40 euros brutos mensuales para el año 2009, por estar localizados, atender las anomalías que se puedan presentar en la red y trabajos de control y mantenimiento, todo ello de acuerdo con las condiciones establecidas en el anexo 1.

## **Capítulo V. Mejoras Sociales**

### **Artículo 39. Ayuda escolar**

Se establece una ayuda escolar para hijos de empleados cuyas bases y cuantías anuales para cada curso escolar, serán las siguientes:

- a) Infantil: 50 euros brutos
- b) Primaria: 60 euros brutos
- c) ESO: 70 euros brutos
- d) Bachillerato: 80 euros brutos
- e) Universitarios: 100 euros brutos

### **Las cantidades indicadas son euros / año.**

Requisitos:

1º. Pertenecer a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o al menos un año de antigüedad ininterrumpida.

2º. Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Por tanto, perderá la opción a la ayuda quienes repitan curso para el que la obtuvieron la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior.

3º: Las ayudas se concederán para cursos completos y no para asignaturas

sueeltas.

4º. Será imprescindible aportar justificación documental de la matriculación del curso para el que se solicita la ayuda, así como certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

5º. La edad de los beneficiarios oscilará entre los tres y los veinticinco años de edad. En el caso de alumnos de educación preescolar deberán tener como mínimo tres años de edad a 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

6º. La ayuda se recibirá en un único pago.

7º. El plazo de presentación de solicitudes serán los meses de septiembre y octubre.

#### **Artículo 40. Premio de Natalidad y Nupcialidad**

Se establece un premio de Natalidad en la cuantía de 180,81 euros brutos por cada hijo reconocido legalmente. Igualmente, se establece otro premio de Nupcialidad consistente en el abono de 180,81 euros brutos.

Ambos premios se otorgarán por las empresas a sus trabajadores independientemente de las cantidades que éstos perciban a cargo de la Seguridad Social y cualquier otro seguro.

#### **Artículo 41. Seguro Colectivo**

Se establece un único seguro por enfermedad profesional y de accidente de 24 horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060,73 euros brutos.

#### **Artículo 42. Bolsa de Vacaciones**

En el período de vacaciones los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán además de las retribuciones correspondientes, la cantidad de 185,91 euros brutos, en concepto de bolsa de vacaciones, que se abonará repartida en dos veces en los meses de junio y diciembre.

#### **Artículo 43. Complemento de prestación por Enfermedad y Accidente.**

En caso de enfermedad común o accidente laboral o no, y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantizará, desde el primer día de la baja el 100% de la base reguladora de cotización, conforme a la legislación de Seguridad Social aplicable en cada momento.

#### **Artículo 44. Jubilación Anticipada**

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

- A los 60 años: 7 mensualidades
- A los 61 años: 6 mensualidades
- A los 62 años: 5 mensualidades
- A los 63 años: 4 mensualidades

El importe de las referidas mensualidades consistirá 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 el R.D. 1 194/85 de 17 de julio.

#### **Artículo 45. Retribución agua**

A los empleados fijos y con contrato superior al año y en activo de la Empresa, se les abonará en el concepto de retribución agua, la cantidad de 14,09 € mensuales, en cada una de las 12 pagas ordinarias.

### **Capítulo VI. Salud Laboral**

#### **Artículo 46. Salud Laboral**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

#### **Artículo 47. Reconocimientos Médicos**

Todos los trabajadores, con independencia de su grupo profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a un reconocimiento médico. Si la empresa no tuviere médico de empresa, ni pertenezca a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa. Los reconocimientos médicos estarán a lo dispuesto en la normativa que los desarrollan, así como a los protocolos de vigilancia sanitaria de salud; Amianto, ruido, vibraciones, etc.

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento al año como mínimo a sus trabajadores.

#### **Artículo 48. Prendas de Trabajo**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuando la naturaleza

húmeda del trabajo lo requiera o cuando las circunstancias climatológicas lo aconsejen, las empresas vendrán obligadas a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

En el resto de los trabajos que se desarrollen en el sector que afecta a este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 142 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, Ley de Prevención de riesgos laborales, de forma que en la realización del trabajo tengan los trabajadores afectados, siempre en buen uso de servicio, dos monos, un chubasquero y un par de botas de agua.

## **Capítulo VII. Derechos Sindicales**

### **Artículo 49. Garantías Sindicales**

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías, tal y como se establece en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

### **Artículo 50. Horas Sindicales.**

Se reconoce a cada representante de los trabajadores, según el artículo 68, del Estatuto de los Trabajadores, disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación de 15 horas mensuales, respetando la escala establecida en el citado artículo en función del número de trabajadores.

La utilización del crédito mensual de horas sindicales habrá de ser comunicada a



la empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo imprevistos.

### **Artículo 51. Derecho de reunión.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida , en todo caso por los delegados de personal que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajar en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

Le empresa facilitará el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrado, salvo para las reuniones informativas sobre el convenio colectivo.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

### **Artículo 52. 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 el 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 VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 53. Faltas y Sanciones de los trabajadores**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

### **Artículo 54. 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 55. Faltas Leves**

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 falte 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 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.





9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

### **Artículo 56. Faltas Graves**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. No comunicar, con la 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 implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para empresa, podrá ser 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 trabajo.

7. La imprudencia en actos de servicio; sí implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser 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, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes en el párrafo octavo del art. 45, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».

11. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada Centro de trabajo.

12. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del art. 46

13. 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».

14. La ocultación de cualquier hecho 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.

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

16. Si la causa prevista en el párrafo sexto del art. 46 produjera escándalo notorio.

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

### **Artículo 57. Faltas muy graves**

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. El 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 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, 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.



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 accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause 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 art. 46 y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del art. 47.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del art.47 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.
22. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas por la LPRL o las determinadas por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta cuando del mismo, pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del plan de prevención y riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.

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.

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 al trabajador 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 Trabajadores de toda sanción que imponga.

### **Artículo 58. Graduación de las sanciones**

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

- a) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) 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.

Cuando, en su caso, de la oportuna instrucción judicial dimanare responsabilidad civil y/o penal por actos, acciones u omisiones dicha prescripción operara a partir de la fehaciente comunicación del auto mediante el cual adquiera firmeza el procedimiento.

### **Artículo 60. 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 plazo, contados desde la comunicación de la última falta:

- Faltas leves: 3 meses





- Faltas graves: 6 meses
- Faltas muy graves: 1 año

## **Capítulo IX. Subrogación Empresarial**

### **Artículo 61. Cláusula de subrogación**

En las empresas o Entidades públicas afectadas por el presente Convenio, cuando la actividad en un Centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicatario de dicha explotación otra Empresa o Entidad Pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Serán requisito necesario para tal absorción y subrogación que los trabajadores del Centro o Centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro 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.

Asimismo 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 de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la Empresa adjudicatario o Entidad Pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, salariales y extrasalariales, laboral 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 conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el art. 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 adjudicatario son los siguientes:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.







2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula 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 nombre y apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja por Incapacidad

Temporal, 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 excedencia, servicio militar 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 documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se 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 cantidad alguna.

## **Capítulo X. Disposición Final**

El presente convenio lo firman los miembros de la mesa negociadora que a continuación se relacionan:

Por Aguas de Lucena, S.L. Francisco Barrena Calderón en su calidad de representante legal de la Empresa.

Por parte de Aquagest Sur, S.A. Antonio Álvarez Baeza y Fco Javier Toscano Monzú.

Por parte de los trabajadores Rafael Gómez Onieva en su calidad de Representante Legal de los Trabajadores.

Asesores de los trabajadores: Rafael Barrera Pedraja por F.I.A - U.G.T. Córdoba.





Este convenio se presentará ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en Córdoba para su tramitación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

## **Anexo I**

### **Complemento de disponibilidad y guardia**

PRIMERO.- La empresa, dadas su actividades de suministro de agua y conservación y mantenimiento del drenaje urbano, como servicios públicos municipales que se deben prestar de forma ininterrumpida, precisa atender anomalías que se puedan producir en las redes e instalaciones, realizando los trabajos de control y mantenimiento del servicio, disponiendo para ello del personal de guardia fuera de los horarios normales de trabajo, prolongando su jornada tanto en días laborables como festivos.

SEGUNDO.- Ambas partes están de acuerdo en que las circunstancias que motivan esta disponibilidad del personal en la Empresa, son consecuencia esencialmente de asegurar el suministro de agua potable, limpieza de colectores, imbornales y otros elementos cuando estos produzcan o puedan producir daños importantes en instalaciones privadas o públicas, trabajos de obra civil causados por averías en vías importantes de tráfico rodado o ubicaciones singulares, reparación de averías de red y equipos de bombeo, vigilancia y control de instalaciones, canalización de Zambra y/o similares, demandas extraordinarias, causas de fuerza mayor.

TERCERO.- Asimismo trabajador y Empresa, reconocen que dichos trabajos, por sus especiales características no pueden encomendarse, sino al trabajador que lo viene haciendo en la jornada ordinaria y constituye su cometido habitual.

CUARTO.- Para cubrir las necesidades indicadas, cuya regulación es objeto de este documento el trabajador, dado el carácter del servicio público de las actividades de la Empresa, se compromete a realizar, si fuera necesario, trabajos fuera de su jornada laboral o nocturnos.

QUINTO.- Se entenderá por servicio de guardia la localización y trabajos realizados que el trabajador vendrá obligado a realizar fuera de su jornada habitual, siempre y cuando se den las circunstancias anteriormente descritas en el artículo segundo y así lo determinen su superior jerárquico.

SEXTO.- La duración del servicio de guardia será de 7 días naturales en el caso de los Servicios de Guardia de Abastecimiento y de 28 días naturales en el caso de los Servicios de Guardia de Drenaje, recibiendo el trabajador en contraprestación por este servicio de guardia la cantidad en euros estipulada en el artículo 37 de este convenio.





SÉPTIMO.- La cantidad pactada figurará en los recibos de salarios bajo el concepto «Plus de Disponibilidad» y cotizará a la Seguridad Social bajo la misma normativa que los demás conceptos salariales correspondientes a la jornada normal de trabajo.

OCTAVO.- Como consecuencia del abono del Servicio de Guardia el trabajador no percibirá horas extraordinarias por darse por compensado suficientemente por la disponibilidad pactada tanto en días laborables como festivos.

NOVENO.- En caso de incumplimiento por parte del trabajador o cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno por mejora y eficiencia organizativa, dejará de percibirse este Complemento.

Asimismo se dejará de percibir este Complemento cuando el trabajador se encuentre en Baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o cualquier otra causa de suspensión legal del contrato. También se dejará de abonar en el supuesto de que ésta fuese expresamente prohibida por cualquier normativa legal o convencional.

DECIMO.- La planificación anual de guardias se fijará en el mes de Enero, modificándose esta cuando se produzca la baja por Incapacidad Temporal o cualquier otra causa de suspensión legal del contrato, o cuando la Dirección de la Empresa lo estime oportuno por mejora y eficiencia organizativa.

UNDECIMO.- A la firma del presente convenio la planificación del personal de Guardia estará formado por dos trabajadores que realizarán el Servicio de Guardia de Abastecimiento y dos trabajadores que realizarán el Servicio de Guardia de Saneamiento.

DUODECIMO.- Los trabajos se realizarán de forma conjunta por todo el personal del Servicio de Guardia, debiendo personarse en el lugar de trabajo todos los trabajadores en Servicio de Guardia de Agua en aquellos trabajos de abastecimiento. De igual forma, cuando se trate de trabajos de drenaje se personarán en el lugar de trabajo todos los trabajadores en Servicio de Guardia de Saneamiento. En caso de acumulación de trabajos de guardia será decisión de los trabajadores el priorizar los trabajos pendientes, en función de su complejidad y gravedad. En caso de fuerza mayor podrán encomendarse por el superior jerárquico trabajos de saneamiento a los trabajadores en Servicio de Guardia de Agua, y viceversa.

DECIMO TERCERO.- El presente anexo tiene la duración de este convenio finalizando el próximo 31 de diciembre de 2010, prorrogándose por año natural, si ninguna de las partes lo denuncia con 15 días de antelación.

EL DELEGADO PROVINCIAL, Fdo.: Luis Rey Yébenes.



Andalucía

**Aguas de Lucena, S.L.**

BOP , 17 de noviembre del 2009

Página 30 de 31

**RELACIÓN DE COLINDANTES Y COLECTIVOS INTERESADOS NOTIFICADOS PARA EL APEO DEL AMOJONAMIENTO DE LA VÍA PECUARIA DENOMINADA «CORDEL DE FUENCALIENTE A MARMOLEJO», EN EL TRAMO DESDE EL FINAL DEL TRAMO DESLINDADO EN LAS PROXIMIDADES DE LA VENTA DEL CHARCO HASTA EL FINAL DE SU RECORRIDO EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE CARDEÑA (Córdoba) VP/03225/2009**





<b>Apellidos y nombre</b>	<b>Polígono</b>	<b>Parcela</b>
Agrícola Forestal y Comercial Casa Polo, S.A.	66	3
Agrícola y Forestal Valdecañas, S.L	41	1
Agrícola y Forestal Valdecañas, S.L	66	11
Agrícola y Forestal Valdecañas, S.L	67	1
Agrícola y Forestal Valdecañas, S.L	67	2
Ayuntamiento de Montoro	41	9006
Consejería de Agricultura y Pesca	48	17
Consejería de Economía y Hacienda	48	9003
Consejería de Economía y Hacienda	48	9009
Desconocido	66	9010
Desconocido	67	9004
Detalles Topográficos	48	9001
Detalles Topográficos	48	9004
Detalles Topográficos	48	9005
Detalles Topográficos	66	9001
Detalles Topográficos	67	9002
Detalles Topográficos	67	9003
Españares, S.A	42	8
Isamera, S.A.	65	3
Jiménez Carrasco, Ana Victoria	65	1
Jiménez Carrasco, José Luis	65	1
Jiménez Carrasco, María Carmen	65	1
Jiménez Carrasco, Pilar	65	1
Jiménez Carrasco, Rafaela	65	1
Roldán Delgado, Herederos de Matilde Blanca	48	4
Roldán Delgado, Herederos de Matilde Blanca	48	5
A.N.A.A.S.		S/R
A.S.A.J.A		S/R
CC.OO		S/R
Club Senderista llega como puedas		S/R
Compañía Sevillana de Electricidad		S/R
Agencia Andaluza del Agua		S/R
D.P. Consejería de Agricultura y Pesca		S/R
D.P. Consejería de Obras Públicas		S/R
Ecologistas en Acción		S/R
ENAGAS		S/R
Federación Andaluza de Montañismo		S/R
Gas Natural		S/R
Guardia Civil ( SEPRONA )		S/R
Ministerio de Fomento (Unidad de Carreteras)		S/R
Ayuntamiento de Cardeña		S/R
Telefónica		S/R
U.A.G.A.		S/R
U.G.T.		S/R
U.P.A.		S/R
Ud del CN de Policía adscrita a la Junta de Andalucía		S/R

Córdoba, a 10 de noviembre de 2009.— El Secretario General,  
José Antonio Torres Esquivias.