



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN NIJAR (ALMERIA).**

### **Preámbulo.**

El presente Convenio Colectivo de ámbito inferior o Centro de Trabajo es el resultado del acuerdo libremente adoptado por las partes firmantes, esto es, el Delegado de Personal (Representación unitaria) y Representación Legal de Aqualia, S.A. en dicho Centro de Trabajo, todo ello en virtud de la autonomía colectiva que le confiere el título Tercero del Estatuto de los Trabajadores, y en él se regulan las condiciones de trabajo, productividad, además de la paz laboral durante el tiempo de su vigencia, siempre que no exista incumplimiento de lo pactado.

Ambas partes, legítimamente constituidas, son concedoras de la vigencia del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, por lo que en cumplimiento de lo dispuesto en su Capítulo II quedan sin aplicación los Capítulos V (Clasificación Profesional) IX (Seguridad y Salud laboral) y XI (Régimen Disciplinario) del anterior Convenio Colectivo, pues su regulación es de exclusividad del Convenio Colectivo Estatal Sectorial.

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

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los trabajadores de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., que desarrollen su actividad en aquellos Centros de Trabajo o Instalaciones pertenecientes al Servicio de Aguas de Níjar en Almería.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión y explotación del Ciclo integral del agua en Níjar, esto es:

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 del agua hasta las



estaciones de tratamiento y depósitos de regulación.

Tratamiento mediante el cual el agua es sometida a procesos físico químicos y cloración.

## **2. Distribución.**

Distribuir el agua potable a los distintos centros de consumo.

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

c) Estación Depuradora de Aguas Residuales y estaciones de Bombeos.

d) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones, Lecturas de contadores, Facturación y Cobros. Administración General y contabilidad.

e) Obras donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y Obras en General del Servicio de Aguas.

Por tanto será el único Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el presente ámbito funcional.

### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que independientemente de su modalidad de contratación laboral, presten sus servicios por cuenta ajena en Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., dentro del ámbito recogido en el artículo 1 y 2 del presente Convenio Colectivo.

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

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CUATRO AÑOS (2010/2013).

### **Artículo 5. Vigencia.**

Iniciará su vigencia el 1 de enero de 2.010 hasta el día 31 de Diciembre de 2.013. Independientemente de la fecha de su firma y de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería surtirá plenos efectos para las partes a partir del 1 de enero de 2.010, salvo para aquellos conceptos que se indique lo contrario.





## **Artículo 6. Compensación.**

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

## **Artículo 7. Absorción.**

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

## **Artículo 8. Condiciones mínimas.**

Las diferentes condiciones económicas y de carácter laboral que han sido pactadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas.

Dicho texto es el resultado de la negociación colectiva llevada a cabo entre el representante legal de los trabajadores de la formación sindical CSI-F válidamente elegido y la Representación de la empresa aqualia, gestión integral del agua, s.a., ambas partes por tanto legitimadas para ello, constituyendo la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

En él se regulan las condiciones de trabajo y productividad además de la paz laboral durante el tiempo de su vigencia, y aquellas condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa, a la entrada en vigor de este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual (Garantía AD PERSONAM).

## **Capítulo II. Denuncia, prórroga y derogación. Validez.**

### **Artículo 9. Denuncia.**

Una vez finalice el plazo de duración estipulado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se entenderá expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2.013. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo dentro del primer trimestre de 2014.

### **Artículo 10. Prórroga.**

Una vez agotado el tiempo máximo de duración prevista del Convenio Colectivo de Trabajo y una vez denunciado de forma automática, el presente texto se





mantendrá prorrogado en su contenido normativo.

### **Artículo 11. Derogación.**

Con la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo, queda derogado de forma automática el Convenio Colectivo anterior, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería el día 8 de septiembre 2.009, siendo por tanto el único Convenio Colectivo aplicable en el presente ámbito funcional.

### **Artículo 12. Validez.**

Por tanto y en cumplimiento del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez firmado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá a realizar los trámites administrativos para su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Almería perteneciente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

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

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

## **Capítulo III. Derechos y deberes de los trabajadores.**

### **Artículo 13. Derechos laborales.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como derechos básicos:

a) Libre sindicación.

b) Negociación colectiva.

c) Reunión.

d) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por su afiliación o no a un sindicato.

e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio colectivo.



#### **Artículo 14. Deberes laborales.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.

#### **Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.**

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenio bajo la dirección de la empresa o persona o quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres por ambas partes.

### **Capítulo IV. Comisión paritaria.**

#### **Artículo 16. Comisión paritaria.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por el representante de los trabajadores y el representante de la empresa.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de veinte días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.





- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- d) Informar y acordar sobre los ascensos en la empresa.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

## **Capítulo V. Ascensos.**

### **Artículo 17. Ascensos.**

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa, ésta considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella, tengan la posibilidad de ascender profesional mente. La empresa evaluará, a la hora de cubrir dicho puesto, la formación, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según las facultades organizativas y productivas del servicio se podrá promocionar a dicho personal interno siempre que, a juicio de la comisión paritaria, dicho empleado se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo. La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera personal, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo.

## **Capítulo VI. Tiempo de trabajo.**

### **Artículo 18. Jornada laboral.**

La jornada anual de trabajo será de 1.712 horas de trabajo efectivo, que se prestará en jornada intensiva, a turnos según establezca empresa para cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse, o en jornada partida para los departamentos o servicios que la empresa establezca. No obstante todo ello, por motivos de cumplimiento de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, así como por organización interna, el trabajador deberá personarse en las dependencias designadas por la empresa, 30 minutos antes de la finalización de la jornada laboral, para proceder a su aseo personal y entrega de ropa y útiles afectos a la actividad.

La empresa podrá establecer con el representante de los trabajadores una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En este caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.



Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de duración de treinta minutos y se computarán como jornada de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo antes del día 15 de diciembre del año correspondiente.

En la fiesta local, habrá una reducción de dos horas.

Los trabajadores provenientes del Ayuntamiento mantendrán la jornada laboral que a la fecha de la firma del presente

Convenio viniesen realizando.

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

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

### **Artículo 20. 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del municipio de residencia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Para asistir a exámenes de cursos oficiales.
- g) Por asuntos propios, tres días que se solicitarán con una antelación mínima de una semana y que se concederán o no en función de las necesidades del servicio.



h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

j) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo. (Apartado añadido por Ley 12/2001)

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. (Párrafo modificado por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

l) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se



reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Redactado según Ley 39/1999)

m) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

n) Los días 24 y 31 de diciembre, se computarán como días de permiso retribuido, y serán de libre elección por parte del trabajador en caso de coincidir con Sábados o Domingos; en todo caso estos días deberán ser atendidos por el personal que esté designado de guardia.

o) Los días 25 de diciembre y 1 de enero de los años correspondientes, el personal que tenga obligación de trabajar en festivos, deberá de desarrollar la jornada con la mera atención de incidencias suscitadas, sin someterse a horario ordinario.

Las partes convienen que en la próxima negociación se desglosaran los derechos derivados de la Ley de Igualdad y Ley de Conciliación de la Vida Laboral, si bien, lo contenido en dichos textos tiene vigencia a fecha de la firma del presente convenio.

### **Artículo 21. Vacaciones anuales retribuidas.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables. La empresa elaborará el calendario de vacaciones con el fin de que cada trabajador conozca las fechas que le corresponde dos meses antes del comienzo del disfrute.

En caso de vacaciones programadas, y el trabajador sufre un accidente laboral que le imposibilite el disfrute de las mismas, el trabajador tendrá derecho a coger



los días no disfrutados de dicho año.

Las vacaciones correspondientes al año podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Las vacaciones programadas sólo podrán ser suspendidas o variadas por necesidades del servicio y previa justificación de las mismas por la empresa.

La retribución salarial del período de vacaciones anuales estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Adecuación Convenio.
- Plus Complemento Puesto de trabajo.
- Plus turnos
- Plus de Responsabilidad
- Plus de Disponibilidad
- Complemento de Guardia

## **Capítulo VII. Servicio de disponibilidad. Horas extraordinarias.**

### **Artículo 22. Servicio de disponibilidad.**

#### **Objeto.**

Debido al carácter de servicio público que presta la empresa la disponibilidad será obligatoria para todos los trabajadores que por sus condiciones específicas, y especialmente en el área técnica sean designados por la dirección para tales cometidos.

Consistirá básicamente en estar localizable y disponible durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria semanal, debiendo permanecer en expectativa de posibles llamadas para atender avisos urgentes fuera del horario de trabajo habitual, según el reglamento de guardias establecido para este tipo de actuaciones; no obstante ante todo primará la seguridad y salud pública ante cualquier criterio a adoptar.

#### **Organización.**

Para su regulación y organización se elaborará antes del inicio de cada año, un cuadrante anual distribuido de forma semanal, designando a los trabajadores que



la realizarán. El trabajador en situación de Disponibilidad deberá llevar un teléfono móvil o medio de localización alternativo que la Dirección ponga a su disposición, atendiendo los avisos y llevando a cabo las actuaciones necesarias, según reglamento de guardias revisado y sujeto su aprobación a la

### **Comisión Paritaria.**

El Cuadrante de Disponibilidad semanales quedará establecido de la siguiente forma:

El Capataz y los Subcapataces, serán nombrados como titulares del servicio de Disponibilidad 13 semanas al año.

Personal de redes de abastecimiento serán nombrados como titulares del Servicio de Disponibilidad 8.66 semanas anuales y como apoyo 8.66 semanas al año.

Personal de limpieza de redes de alcantarillado serán nombrados como titulares del Servicio de Disponibilidad 26 semanas anuales.

Personal mantenimiento Eléctrico serán nombrados como titulares del Servicio de Disponibilidad 26 semanas anuales.

### **Importe.**

Se establece como compensación económica por la realización del servicio de disponibilidad los siguientes importes por trabajador y semana en situación de disponibilidad.

Año 2.010      76,67 euros

Año 2.011      77,44 euros

Año 2.012      78,99 euros

Año 2.013      79,78 euros

Es deseo de las partes dar cumplimiento al acuerdo del Sercla de fecha 31 de julio de 2008, de forma que se mantenga durante los doce meses del año de forma constante la misma retribución por dicho concepto, sin que para ello se incremente la plantilla en el área de aplicación.

Para ello se establece las siguientes cantidades:

### **Capataz y Subcapataces**

Año 2.010      a razón de 83,05 euros/mes

Año 2.011 a razón de 83,89 euros/mes

Año 2.012 a razón de 85,56 euros/mes

Año 2.013 a razón de 86,42 euros/mes

**Personal de redes de abastecimiento.**

Año 2.010 a razón de 110,74 euros/mes

Año 2.011 a razón de 111,85 euros/mes

Año 2.012 a razón de 114,08 euros/mes

Año 2.013 a razón de 115,22 euros/mes

**Personal de limpieza de redes de alcantarillado.**

Año 2.010 a razón de 166,12 euros/mes

Año 2.011 a razón de 167,78 euros/mes

Año 2.012 a razón de 171,14 euros/mes

Año 2.013 a razón de 172,85 euros/mes

**Personal mantenimiento Eléctrico.**

Año 2.010 a razón de 166,12 euros/mes

Año 2.011 a razón de 167,78 euros/mes

Año 2.012 a razón de 171,14 euros/mes

Año 2.013 a razón de 172,85 euros/mes

Se garantiza con ello:

1. Que el coste para la Empresa del Servicio de Disponibilidad será el mismo que si se abona dicho concepto en módulo semanal con el mismo número de efectivos.
2. Que los trabajadores nombrados obtendrán los mismos ingresos para desarrollar el Servicio de Disponibilidad.

No obstante si en caso de dificultad manifiesta o imponderables suscitados por fluctuación de la plantilla correspondiente a cada área fuera imposible mantener este sistema, la empresa podrá suspender el sistema de retribución mensual y pasar al sistema de pago por semana trabajada y devengada, garantizando así la



percepción del importe correspondiente al trabajador que realiza la prestación.

### **Artículo 23. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las horas en los términos legalmente establecidos, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que presta la empresa y su deber de garantizar la continuidad con las mínimas interrupciones de servicio, se considerarán como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio sean inaplazables.
- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio, siempre y cuando no puedan ser sustituidas mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación laboral previstas legalmente.

Se fija, para todas las categorías, el valor de la hora extraordinaria diurna en 13,14 euros para el 2.010, 13,27 euros para el 2.011, 13,54 euros para el 2.012 y 13,67 euros para el 2.013 y el tiempo de descanso equivalente en una hora y treinta.

Asimismo se fija, para todas las categorías, el valor de la hora extraordinaria nocturna en 19,71 euros para el año 2.010, 19,91 euros para el año 2.011, 20,30 euros para el año 2.012 y 20,51 euros para el año 2.013 y el tiempo de descanso equivalente en dos horas ordinarias.

Esta valoración incluye la parte proporcional de cualquier otro concepto de los fijados en el presente convenio que pudiera corresponder por los trabajos realizados.

### **Artículo 24. Complemento de guardia.**

#### **Objeto.**

Consistirá en estar trabajando, fuera de la jornada laboral, en horas de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera



## **Organización.**

El Cuadrante de Guardias semanales quedará establecido de la siguiente forma:

Personal de redes de abastecimiento serán nombrados como titulares del Servicio de Disponibilidad 8.66 semanas anuales y como apoyo 8.66 semanas al año.

Personal de limpieza de redes de alcantarillado serán nombrados como titulares del Servicio de Disponibilidad 26 semanas anuales.

Personal mantenimiento Eléctrico serán nombrados como titulares del Servicio de Disponibilidad 26 semanas anuales.

## **Importe.**

Los trabajos realizados durante la guardia (primer guardia y segundo guardia), se abonarán mediante el pago de una cantidad compensatoria denominada "Complemento de Guardia" por semana de guardia y por operario.

Año 2.010 120,48 euros.

Año 2.011 121,68 euros.

Año 2.012 124,12 euros.

Año 2.013 125,36 euros.

Con dicha cantidad se abonan y compensan todas las horas realizadas durante dicha guardia y que procedan de averías urgentes y que afecten a la sanidad, seguridad vial y regularidad de los servicios prestados. En el caso de que, por dictamen de la autoridad laboral competente, no pudieran abonarse dichas horas mediante el referido Complemento, se abonarán o compensaran por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Es deseo de las partes dar cumplimiento al acuerdo del Sercla de fecha 31 de julio de 2008, de forma que se mantenga durante los doce meses del año de forma constante la misma retribución por dicho concepto, sin que para ello se incremente la plantilla en el área de aplicación.

Para ello se establece las siguientes cantidades

### **Personal de redes de abastecimiento.**

Año 2.010 a razón de 173,48 euros/ mes

Año 2.011 a razón de 175,22 euros/ mes

Año 2.012 a razón de 178,72 euros/ mes

Año 2.013 a razón de 180,51 euros/ mes

### **Personal de limpieza de redes de alcantarillado.**

Año 2.010 a razón de 260,23 euros/ mes

Año 2.011 a razón de 262,83 euros/ mes

Año 2.012 a razón de 268,09 euros/ mes

Año 2.013 a razón de 270,77 euros/ mes

### **Personal mantenimiento Eléctrico.**

Año 2.010 a razón de 260,23 euros/ mes

Año 2.011 a razón de 262,83 euros/ mes

Año 2.012 a razón de 268,09 euros/ mes

Año 2.013 a razón de 270,77 euros/ mes

Para los 2 operarios de limpieza de redes de alcantarillado devengarán a partir del 15 junio de 2009 el importe completo de este concepto, habida cuenta que anteriormente lo venían cobrando por la mitad.

Se garantiza con ello:

1. Que el coste para la Empresa del Servicio de Guardia será el mismo que si se abona dicho concepto en módulo semanal con el mismo número de efectivos.
2. Que los trabajadores nombrados obtendrán los mismos ingresos para desarrollar el Servicio de Guardias.

No obstante si en caso de dificultad manifiesta o imponderables suscitados por fluctuación de la plantilla correspondiente a cada área fuera imposible mantener este sistema, la empresa podrá suspender el sistema de retribución mensual y pasar al sistema de pago por semana trabajada y devengada, garantizando así la percepción del importe correspondiente al trabajador que realiza la prestación.

## **Capítulo VIII. Régimen retributivo.**

### **Artículo 25. Principio general.**

Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por



completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otro convenio colectivo quedando por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente convenio.

El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada, con la excepción de aquellos conceptos cuya prestación se pueda calcular por unidad de tiempo, sirviendo esto de unidad de retribución del mismo.

No se devengará ningún otro concepto económico fuera de los estrictamente reconocidos en este convenio colectivo.

### **Artículo 26. Incremento salarial 2.010, 2.011, 2.012 y 2.013.**

Para el año 2.009 los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio se incrementarán en los siguientes porcentajes:

Año 2.010      1,00 %

Año 2.011      1,00 %

Año 2.012      2,00 %

Año 2.013      1,00 %

Del Salario.

### **Artículo 27. Salario base.**

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente convenio.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio.

Los importes para cada año de duración del Convenio Colectivo se establecen en el anexo I.

En el importe del Salario base se incluye la retribución del complemento salarial Plus Convenio por el valor que se establezca en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Aguas.

### **Artículo 28. Adecuación convenio.**

Los trabajadores que vengan disfrutando del concepto de adecuación convenio mantendrán dicho importe en sus nóminas incrementado según la cláusula de revisión salarial pactada en el presente convenio.

### **Artículo 29. Pagas extraordinarias.**

Los empleados percibirán dos pagas extraordinarias al año, cuyo importe será igual que el establecido en el artículo 27 Salario Base para cada Grupo y Nivel Profesional del anexo I. Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre junto con la nómina de dichos meses y su devengo será semestral.

Complementos Salariales.

### **Artículo 30. Complemento puesto de trabajo.**

El Complemento puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo en función del Grupo Profesional y Nivel al que corresponda dentro del sistema de clasificación profesional establecido.

Se abonará en 12 mensualidades.

	<b>2.010</b>	<b>2.011</b>	<b>2.012</b>	<b>2.013</b>
Grupo Profesional 3A	193,38 euros	208,31 euros	225,48 euros	280,00 euros
Grupo Profesional 3B	173,05 euros	200,83 euros	215,01 euros	260,00 euros
Grupo Profesional 2A	186,43 euros	194,79 euros	205,19 euros	231,86 euros
Grupo Profesional 2B	176,06 euros	182,99 euros	191,81 euros	220,00 euros
Grupo Profesional 1	173,05 euros	174,78 euros	178,27 euros	193,00 euros

### **Artículo 31. Plus turnicidad.**

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. La dirección de la empresa fijara la composición de los turnos cuidando de que todos los trabajadores estén un número de jornadas similar en cada turno. Los trabajadores disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, entendiéndose que las horas trabajadas en sábados, domingos o festivos forman parte de su jornada laboral ordinaria anual de trabajo, de acuerdo con el cuadrante de turnos establecido en las empresa.

El plus de Turnicidad será de 8,77 euros por día efectivo trabajado para el año 2.010, de 8,85 euros para el año 2.011, de 9,03 euros para el año 2.012 y de 9,12 euros para el año 2.013, sabiendo que la modalidad de turno adoptada en la fecha de la firma del presente convenio consiste en dos semanas de turno de mañana y una de tarde. Dicho plus es compatible con los de nocturnidad y



festivos.

Es deseo de las partes dar cumplimiento al acuerdo del Sercla de fecha 31 de julio de 2008, en el cual se estableció dar una nueva denominación y definición al presente artículo cuyo origen es evitar la acumulación de horas extraordinarias.

Al mismo tiempo también es deseo que se mantenga durante los doce meses del año de forma constante la misma retribución por dicho concepto, sin que para ello se incremente la plantilla en el área de aplicación.

Para ello se establece las siguientes cantidades

**Personal de redes de abastecimiento.**

Año 2.010 a razón de 163,62 euros/ mes

Año 2.011 a razón de 165,25 euros/ mes

Año 2.012 a razón de 168,56 euros/ mes

Año 2.013 a razón de 170,25 euros/ mes

**Personal mantenimiento Eléctrico.**

Año 2.010 a razón de 163,62 euros/ mes

Año 2.011 a razón de 165,25 euros/ mes

Año 2.012 a razón de 168,56 euros/ mes

Año 2.013 a razón de 170,25 euros/ mes

**Personal de lectura e inspección.**

Año 2.010 a razón de 163,62 euros/ mes

Año 2.011 a razón de 165,25 euros/ mes

Año 2.012 a razón de 168,56 euros/ mes

Año 2.013 a razón de 170,25 euros/ mes

Se garantiza con ello:

1. Que el coste para la Empresa del Servicio de Turnos será el mismo que si se abona dicho concepto en módulo semanal con el mismo número de efectivos.
2. Que los trabajadores nombrados obtendrán los mismos ingresos para





desarrollar el Servicio de Turnos.

No obstante si en caso de dificultad manifiesta o imponderables suscitados por fluctuación de la plantilla correspondiente a cada área fuera imposible mantener este sistema, la empresa podrá suspender el sistema de retribución mensual y pasar al sistema de pago por semana trabajada y devengada, garantizando así la percepción del importe correspondiente al trabajador que realiza la prestación.

### **Artículo 32. Plus festivo y domingo.**

Los trabajadores incluidos dentro del cuadrante de turnos anual y que trabajen en día Festivo, Sábado y Domingo percibirán por Sábado, Domingo o festivo efectivamente trabajado el importe de 17,61 euros para el año 2.010, 17,79 euros para el año 2.011, 18,14 euros para el año 2.012 y 18,33 euros para el año 2.013.

El abono de dicho complemento será compatible con el Plus de Turnicidad y Nocturnidad.

### **Artículo 33. Plus nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 6.00 horas y previa designación de la Dirección para la realización de búsqueda de fugas dicho concepto se abonará a razón de 13,14 euros por hora para el año 2.010, 13,27 euros para el año 2.011, 13,54 euros para el año 2.012 y 13,67 euros para el año 2.013. Dicho complemento será compatible con el plus de Turnicidad y festivos/ Domingos.

Complementos Extrasalariales.

### **Artículo 34. Plus transporte.**

Plus extrasalarial mediante el que se compensa al trabajador por su desplazamiento desde su lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán para el año 2.010 en concepto plus de transporte la cantidad de 2,74 euros por día efectivo trabajado, para el año 2.011 2,77 euros, para el año 2.012 3,15 euros y para el año 2.013 3,51 euros.

### **Artículo 35. Dietas.**

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá las siguientes cantidades:

Desayuno: 5,00 euros

Almuerzo: 18,45 euros





Cena: 9,23 euros

Habitación: 36,90 euros

Asimismo, cuando se prolongue la jornada por necesidades del servicio y que ésta coincida con la hora de comida o cena, la empresa pagará las cantidades referidas o pagará la comida.

### **Artículo 36. Ropa de trabajo.**

La empresa dará una dotación de ropa de trabajo suficiente para desempeñar el mismo y que pueda ser lavada y el trabajador disponga de otra muda. Este material será repuesto por la empresa previa entrega de la ropa deteriorada.

### **Artículo 37. Ayuda escolar.**

La empresa abonará al empleado por cada hijo en edad escolar que conviva con el mismo y que se encuentre matriculado en un curso completo de enseñanza académica oficial como ayuda escolar para el pago de los libros de texto por importe de 65,72 euros anuales para el año 2.010, 66,37 euros anuales para el año 2.011, de 67,70 euros anuales para el año 2.012 y de 68,38 euros anuales para el año 2.013. Esta ayuda se abonará en la nómina de noviembre, previa entrega por parte del empleado de fotocopia oficial del resguardo de la matrícula.

### **Artículo 38. Consumo de agua.**

A todos los trabajadores pertenecientes al servicio de aguas se le abonará en concepto de gastos por consumo de agua para todo el año la cantidad en el 2.010 de 242,54 euros. El importe se ingresará en la nómina del mes de enero.

La revisión de la cuantía de este concepto para los años 2.011, 2.012 y 2.013 será en función a la subida de tarifas acordada por el Excmo. Ayuntamiento de Níjar.

## **Capítulo IX. Régimen asistencial.**

### **Artículo 39. Incapacidad temporal. Accidente de trabajo.**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100% de la suma de los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base
- Adecuación Convenio
- Plus Complemento Puesto de Trabajo.





- Plus de Turnicidad
- Plus de Responsabilidad
- Plus de Disponibilidad
- Plus de Festivos
- Complemento de Guardia

El pago de este complemento de produce desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

#### **Artículo 40. Incapacidad temporal. Enfermedad común.**

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma de los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base
- Adecuación Convenio
- Plus Complemento Puesto de Trabajo.
- Plus de Turnicidad
- Plus de Responsabilidad
- Plus de Disponibilidad
- Plus de Festivos
- Complemento de Guardia.

Desde el cuarto día siguiente al que se haya producido la baja por dicha enfermedad.

Si la incapacidad temporal derivada de enfermedad común supera 7 días continuados, las prestaciones económicas a complementar por la empresa devengarán desde el primer día de incapacidad temporal.

#### **Artículo 41. Seguro de accidente de trabajo.**

La empresa concertará y correrá con los gastos de la póliza un seguro de accidentes de trabajo que cubra el riesgo de muerte e invalidez por importe de



22.000 euros.

## Capítulo X. Representación legal de los trabajadores.

### Artículo 42. Delegado de personal.

Corresponde al delegado de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

## Capítulo XI. Paz laboral.

### Artículo 43. Paz laboral.

Los trabajadores se comprometen a no hacer cualquier tipo de presión, reivindicación o huelga durante la vigencia del presente convenio colectivo.

## A n e x o I

### Tabla salario base 2.010

<b>Grupo Profesional Tercero</b>		
<b>Área Funcional Operaria (Explotación y Mantenimiento)</b>		
Nivel A	Capataz	1.048,66 euros
Nivel B	Subcapataz	1.023,47 euros
<b>Grupo Profesional Segundo</b>		
<b>Área Funcional Administración y Gestión Clientes</b>		
Nivel A	Oficial Administrativo	1.006,58 euros
Nivel B	Auxiliar Administrativo	968,37 euros
	Lectores - Inspector	968,37 euros
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
Nivel A	Oficial de primera	1.006,58 euros
Nivel B	Oficial Segunda	968,37 euros
<b>Grupo Profesional Primero</b>		
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
	Operario especialista	955,35 euros
	Operario	955,35 euros

## A n e x o I

### Tabla salario base 2.011

<b>Grupo Profesional Tercero</b>		
<b>Área Funcional Operaria (Explotación y Mantenimiento)</b>		
Nivel A	Capataz	1.063,34 euros
Nivel B	Subcapataz	1.037,80 euros
<b>Grupo Profesional Segundo</b>		
<b>Área Funcional Administración y Gestión Clientes</b>		
Nivel A	Oficial Administrativo	1.020,67 euros
Nivel B	Auxiliar Administrativo	981,93 euros
	Lectores - Inspector	981,93 euros
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
Nivel A	Oficial de primera	1.020,67 euros

Nivel B	Oficial Segunda	981,93 euros
<b>Grupo Profesional Primero</b>		
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
	Operario especialista	968,72 euros
	Operario	968,72 euros

### **A n e x o I**

#### **Tabla salario base 2.012**

<b>Grupo Profesional Tercero</b>		
<b>Área Funcional Operaria (Explotación y Mantenimiento)</b>		
Nivel A	Capataz	1.080,35 euros.
Nivel B	Subcapataz	1.054,40 euros
<b>Grupo Profesional Segundo</b>		
<b>Área Funcional Administración y Gestión Clientes</b>		
Nivel A	Oficial Administrativo	1.037,00 euros
Nivel B	Auxiliar Administrativo	997,64 euros
	Lectores - Inspector	997,64 euros
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
Nivel A	Oficial de primera	1.037,00 euros
Nivel B	Oficial Segunda	997,64 euros
<b>Grupo Profesional Primero</b>		
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
	Operario especialista	984,22 euros
	Operario	984,22 euros

### **A n e x o I**

#### **Tabla salario base 2.013**

<b>Grupo Profesional Tercero</b>		
<b>Área Funcional Operaria (Explotación y Mantenimiento)</b>		
Nivel A	Capataz	1.091,16 euros
Nivel B	Subcapataz	1.064,95 euros
<b>Grupo Profesional Segundo</b>		
<b>Área Funcional Administración y Gestión Clientes</b>		
Nivel A	Oficial Administrativo	1.047,37 euros
Nivel B	Auxiliar Administrativo	1.007,61 euros
	Lectores - Inspector	1.007,61 euros
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
Nivel A	Oficial de primera	1.047,37 euros
Nivel B	Oficial Segunda	1.007,61 euros
<b>Grupo Profesional Primero</b>		
<b>Área funcional Operaria (Explotación y mantenimiento).</b>		
	Operario especialista	994,07 euros
	Operario	994,07 euros