



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. Y SUS TRABAJADORES, DE APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE ALMERÍA CAPITAL, AL OBJETO DE PRESTAR LA GESTIÓN Y EXPLOTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE AGUAS, ESTO ES, ABASTECIMIENTO, PRODUCCIÓN (CAPTACIÓN, ADUCCIÓN, TRATAMIENTO), DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO, GESTIÓN DE CLIENTES, ADMINISTRACIÓN, OBRAS Y DESALACIÓN.**

**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 Almería Capital.

**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 Almería Capital, 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) Desaladora.





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, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2.009 y finalizando la misma el día 31 de Diciembre de 2.012.

### **Artículo 5. Vigencia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, no obstante su aplicación tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.009, salvo aquellos conceptos económicos que indiquen 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 Comité de Empresa válidamente constituido y la Representación de la empresa, 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.

## **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 2.012. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo dentro del primer trimestre del año 2.013.

### **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 vigente 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 firmado el pasado 21 de enero de 2.009 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería el día 7 de abril de 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. Comisión paritaria de interpretación.**

#### **Artículo 13. Comisión paritaria de interpretación.**

Se nombra una Comisión Paritaria de interpretación compuesta por miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, con el objeto de vigilar la correcta aplicación e interpretación de su contenido, y en definitiva tener conocimiento de los posibles conflictos que se pudiesen derivar durante la vigencia del mismo.

Composición:

Estará compuesta por cinco miembros que representen a la parte económica y cinco que representen a la social. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

#### **Funciones:**

- a) Vigilar la aplicación práctica de lo acordado por la Comisión Negociadora.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo
- c) En caso de conflicto sobre su aplicación, conocer éste e intentar resolverlo.

En ningún caso esta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas y por tanto la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido.

Procedimiento:

Cualquier conflicto de interpretación que pudiera surgir durante la vigencia de dicho Convenio Colectivo, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria con la intención de que se pronuncie e informe sobre su resolución.

La resolución del conflicto planteado será favorable cuando obtenga el voto favorable y unánime de todos los miembros de la Comisión Paritaria.





Será requisito indispensable antes de acudir a la jurisdicción social para entablar reclamación alguna, agotar el procedimiento establecido por el presente Convenio Colectivo, pudiendo acudir a los cauces ordinarios establecidos en la Ley cuando no sea posible o no exista acuerdo.

#### **Capítulo IV. Organización del trabajo.**

##### **Artículo 14. Dirección de empresa. Organización.**

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

##### **Artículo 15. Rendimiento.**

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en su contrato de trabajo, los trabajadores deben a la Dirección la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones adoptadas por ésta en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, ambas partes se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencia de la buena fe.

La Dirección podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

##### **Artículo 16. Control absentismo.**

La Dirección podrá verificar en cualquier momento el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dicha situación.

##### **Artículo 17. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.**

La Empresa y el trabajador deberán velar por la perfecta utilización y mantenimiento del equipo de trabajo que la Dirección ponga a su alcance para realizar su trabajo. Si observa por tanto entorpecimiento para ejercer sus funciones, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas o vehículos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su superior jerárquico.

Deberá así mismo cuidar de las máquinas o útiles que se le confíen y los deberá mantener en buen estado de conservación.



La Empresa deberá dotar o proporcionar herramientas individuales a cada trabajador para que dicho trabajador pueda hacerse responsable de ellas.

## **Capítulo V. Clasificación profesional.**

### **Artículo 18. Clasificación profesional. Funciones.**

Todos los trabajadores que realicen su prestación laboral dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo de trabajo, estarán encuadrados en alguno de los diferentes Grupos Profesionales, en atención a los conocimientos profesionales que pueda acreditar mediante Titulaciones Académicas Oficiales de carácter profesional y en base al desarrollo general de la prestación laboral que realice en su puesto de trabajo.

Esta clasificación Profesional que se llevará a cabo en Grupos Profesionales y los puestos de trabajo se definirán como consecuencia de una correcta evaluación, interpretación y aplicación de los factores de valoración o encuadramiento que se enuncian en el artículo siguiente, además de una valoración exhaustiva de las diferentes tareas y funciones básicas más representativas que en cada caso desempeñen los trabajadores. Dentro de cada uno de los diferentes Grupos Profesionales una vez definidos se podrán establecer diferentes áreas funcionales en los términos que se puedan contemplar.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa y en el marco de lo establecido en el presente Convenio Colectivo de trabajo se deberá establecer el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional correspondiente.

### **Artículo 19. Factores de encuadramiento.**

La asignación de cada trabajador al Puesto de Trabajo previsto en cada Grupo Profesionales establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, Experiencia, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad.

Para la valoración de los mencionados factores se tendrán en cuenta las siguientes reflexiones:

a) Conocimientos y Experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la Formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la Experiencia demostrable 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 de normas o directrices, para la correcta ejecución de las 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 tendrá en cuenta 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.

## **Artículo 20. Grupos profesionales.**

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se deberá integrar en uno de los grupos profesionales que a continuación se definen, en función de los factores descritos en el artículo anterior.

Los diferentes puestos de trabajo o niveles para los cuales se establece una descripción o definición serán asignados a cada trabajador en función de sus circunstancias personales o del puesto de trabajo.

### **Grupo Profesional Primero:**

Criterios generales Encuadramiento:

En el presente grupo profesional estarán incluidos aquellos trabajadores de los que se solicite la realización de trabajos o tareas sujetas a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo un necesario período de adaptación.

Se valorará la experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y la formación requerida con carácter mínimo sería la General o Educación Primaria (antes Graduado Escolar o Certificado de escolaridad).

No obstante y como cualquier trabajador deberán cumplir con los principios generales establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos



Laborales, para lo cual se facilita por la Empresa tanto formación como información adecuada a su puesto de trabajo.

### **Relación de Puestos de Trabajo:**

Vigilante-Guarda.

Peón.

Peón Abastecimiento.

Peón Saneamiento.

Peón Producción.

Peón Gestión Clientes.

Peón Obras.

### **Definición de Puestos de Trabajo:**

**Vigilante-Guarda:** Se asignará a los trabajadores que a pié o en vehículo, durante el día o la noche, deban realizar la vigilancia de recintos, instalaciones, locales, etc., que estén relacionados con el Servicio Público de Aguas, informando y actuando ante las anomalías que observen y cumplimentando los partes de trabajo correspondientes.

**Peón:** Se asignará a los trabajadores que realicen en la empresa trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución, siempre siguiendo las indicaciones de un superior jerárquico. En cuanto al nivel de formación carecen de estudios primarios. En todo caso y aún no teniendo titulación mínima pasará automáticamente al nivel superior cuando justifique una antigüedad mínima de doce meses. Por tanto a partir del 1 de enero de 2.005 todos los peones que lleven dicho período de antigüedad pasarán a ser Peones Especialistas.

**Peón Abastecimiento:** Se asignará a los trabajadores que con determinados conocimientos en el área de redes de abastecimiento e instalaciones propias, ayuden a los oficiales en los trabajos asignados ejecutándolos por sí solo, si son de elemental realización. Se diferencian entre otras cosas del nivel II porque poseen estudios primarios (antes graduado escolar o certificado de escolaridad).

**Peón Saneamiento:** Se asignará a los trabajadores que con determinados conocimientos en el área de redes de saneamiento e instalaciones y medios materiales propios, ayuden a los oficiales en los trabajos asignados ejecutándolos por sí solo, si son de elemental realización. Se diferencian entre otras cosas del Nivel II porque poseen estudios primarios (antes graduado escolar o certificado de



escolaridad).

**Peón Producción:** Se asignará a los trabajadores que con determinados conocimientos en el área de Producción e instalaciones propias, ayuden a los oficiales en los trabajos asignados ejecutándolos por sí solo, si son de elemental realización. Se diferencian entre otras cosas del Nivel II porque poseen estudios primarios (antes graduado escolar o certificado de escolaridad).

**Peón Gestión Clientes:** Se asignará a los trabajadores que con determinados conocimientos en el área de Gestión de Clientes e instalaciones propias, ayuden a los oficiales en los trabajos asignados ejecutándolos por sí solo, si son de elemental realización. Se diferencian entre otras cosas del Nivel II porque poseen estudios primarios (antes graduado escolar o certificado de escolaridad).

**Peón Obras:** Se asignará a los trabajadores que con determinados conocimientos en el área de Obras e instalaciones propias, ayuden a los oficiales en los trabajos asignados ejecutándolos por sí solo, si son de elemental realización. Se diferencian entre otras cosas del Nivel II porque poseen estudios primarios (antes graduado escolar o certificado de escolaridad).

No obstante y en todos los niveles anteriormente estudiados aquellos trabajadores que no tengan titulación adecuada y necesaria tendrán la posibilidad de optar al puesto de superior categoría cuando acrediten 30 meses de experiencia en su puesto de trabajo.

### **Grupo Profesional Segundo:**

#### **Criterios Generales de Encuadramiento:**

En el presente grupo estarán incluidos aquellos trabajadores de los que se solicite la realización de trabajos o tareas sujetas a instrucciones que supongan un grado de autonomía e iniciativa habitual, asumiendo la responsabilidad de los mismos, bajo la supervisión del superior jerárquico, y pudiendo ser ayudado por otro compañero.

La formación requerida con carácter mínimo sería la Formación Profesional de Base, esto es, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato (antes Bachillerato Unificado Polivalente), o la Formación Profesional Específica, esto es, tanto los Ciclo Formativos de Grado Medio (que proporciona el Título de Técnico) o Ciclo Formativo de Grado Superior (que proporciona el Título de Técnico Superior) y que antes se denominaban Formación Profesional 1º Y 2º.

No obstante y como cualquier trabajador deberán cumplir con los principios generales establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual se facilita por la Empresa tanto formación como información adecuada a su puesto de trabajo.



Dentro del Grupo Profesional Segundo se establecen dos Áreas Funcionales perfectamente diferenciadas que son:

a) Área Funcional Técnica o de Explotación en ella quedan encuadrados los puestos de trabajo directamente relacionados con la explotación y mantenimiento de las instalaciones existentes en el Servicio de Aguas, esto es, Abastecimiento, Saneamiento, Producción, Desaladora, Gestión de Clientes, Oficina Técnica y Obras.

### **Relación de Puestos de Trabajo:**

- Oficial de 3ª o Ayudantes de Abastecimiento, Saneamiento, Producción, Desaladora, Gestión de Clientes y Obras.
- Oficial de 2ª Abastecimiento, Saneamiento, Producción, Desaladura, Gestión de Clientes y Obras. Conductor Camión < 100 % de su jornada laboral.
- Oficial de 1ª Abastecimiento, Saneamiento, Producción, Desaladura, Gestión de Clientes y Obras. Conductor de Camión = 100 % de su jornada laboral. Responsable Mantenimiento Vehículos.
- Subcapataz Abastecimiento, Subcapataz Saneamiento, Subcapataz Producción, Subcapataz Gestión de Clientes Subcapataz Desaladora y Subcapataz de Obras.

### **Definición de Puestos de Trabajo:**

**Oficiales Tercera:** Se asignará a los trabajadores de los que se solicite una capacitación para ejecutar trabajos específicos en un área determinada acorde a las instalaciones donde desarrollen su actividad, todo ello bajo la directriz o encargo de su superior jerárquico. Poseen una Formación Profesional elemental a nivel de Enseñanza Obligatoria Secundaria sin un período de experiencia importante, pudiendo tener personal a su cargo de inferior categoría.

**Oficiales Segunda:** Se asignará a los trabajadores de los que se solicite conocimientos suficientes para ejecutar no sólo tareas de carácter específico, sino generales en un área determinada acorde a las instalaciones donde desarrollen su actividad, todo ello con suficiente corrección y eficacia. Se incluirán dentro de la presente aquellos trabajadores que realicen labores de Conducción de Camiones de forma esporádica, cuyo peso sea superior a 3.500 kg. y sea necesario el permiso de conducción adecuado a ese tonelaje. Responsables del Mantenimiento del parque de vehículos.

Por tanto deberán tener iniciativa suficiente para saber actuar con independencia y comunicar las emergencias que en cada momento se puedan producir, según la trascendencia de las mismas.



Poseen conocimientos necesarios y equiparables a una Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico) pudiendo tener a su cargo trabajadores de igual o inferior nivel.

**Oficiales Primera:** Se asignará a los trabajadores de los que se solicite la realización de tareas de especial responsabilidad relacionadas con el área de la explotación en la que se encuadren, así como cuantas otras se le requieran para su total y perfecta ejecución. Se incluirán dentro de dicho nivel aquellos que realicen labores de Conducción de Camiones cuyo peso sea superior a 3.500 Kg. y sea necesario el permiso de conducción adecuado a ese tonelaje. Responsables del Mantenimiento del parque de vehículos.

Por lo tanto tienen suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos a realizar en las diferentes instalaciones del servicio de aguas.

Poseen conocimientos académicos necesarios equiparables a la Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico), y a diferencia del Nivel II sus conocimientos están especialmente potenciados con un reconocimiento de su capacitación técnica específica en su oficio. Tienen personal a su cargo.

**Subcapataz:** Se asigna a los trabajadores que habiendo ocupado el Nivel III anteriormente descrito desarrollan los trabajos que les son encomendados cuidando de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas, todo ello sin perjuicio de su participación personal en los mismos.

Por lo tanto asumen responsabilidad suficiente hasta el punto de que su trabajo influye en la consecución de una mayor eficacia y productividad del conjunto de los trabajadores que están a su cargo, velando por el mantenimiento y perfecto estado de los recursos técnicos y productivos que la empresa pone al alcance de los trabajadores. Deberán realizar la correcta aplicación y seguimiento de las normativas de prevención de riesgos laborales.

En caso de ausencia del Capataz lo sustituye con plena eficacia.

B) Área Funcional Administración y Gestión en la cual quedan encuadrados aquellos puestos de trabajo directamente relacionados con Administración en general y Atención al Público (los que de carácter administrativo estén incluidos en el área de gestión de clientes) Secretaría y Auxiliares de Oficina.

Por tanto dicha área a su vez se subdivide en dos Subgrupos:

Relación de Puestos de Trabajo:

### **B.1 Administración General y Atención al Público.**





Operador Recepcionista.

Auxiliar Administrativo.

Oficial Segunda Administrativo.

Oficial Primera Administrativo.

Secretaria Dirección.

## **B.2 Auxiliares de Oficina**

Ayudante Almacén

Lector Contadores

Ayudante Laboratorio

Auxiliar Técnico

Inspector de Suministros.

## **Definición de Puestos de Trabajo:**

### **B.1 Administración General y Atención al Público.**

**Operador Recepcionista:** Se asigna a los que tienen a su cargo, como misión principal el manejo de las centralitas telefónicas, radiofónicas y otros sistemas de comunicación de las distintas dependencias de una empresa entre sí y con el exterior, atendiendo las diferentes peticiones y los avisos de supuestas averías o anomalías, sin perjuicio de la ejecución de otras labores auxiliares con o sin equipos informáticos, debiendo utilizar por tanto las aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto de trabajo.

**Auxiliar Administrativo:** Se asigna a los que realizan trabajos administrativos de carácter elemental y que les encomienden sus superiores, que al mismo tiempo ejercen un control sobre los mismos. Se requiere una suficiente capacitación para el correcto manejo de los equipos informáticos a nivel de usuario, debiendo utilizar por tanto las aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto de trabajo. Estos empleados podrán realizar funciones de cobro.

**Oficial Segunda Administrativo:** Se asigna a los que desarrollan trabajos administrativos variados de cierta complejidad y que son siempre supervisados por sus superiores, incluidos cobros.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional





Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico). Pueden tener a su cargo a otros trabajadores.

**Oficial Primera Administrativo:** Se asigna a los que desarrollan tareas administrativas para las cuales se solicita una capacitación específica y además poseen un grado de responsabilidad acorde con el cometido que desempeñan, ejecutándolas en todo su contenido y de forma perfecta. Tienen la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, debiendo utilizar por tanto las aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto de trabajo.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico) y E.S.O. Pueden tener a su cargo a otros trabajadores.

**Secretaria Dirección:** Se asigna al puesto que desarrolla habitualmente tareas administrativas, para las cuales se solicita una capacitación específica y además poseen un grado de responsabilidad acorde con el cometido que desempeñan, ejecutándolas en todo su contenido y de forma perfecta.

Realizan bajo la directriz de su superior, tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran, como trabajos de redacción de propuestas, Despacho de Correspondencia, etc.. Tienen la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, debiendo utilizar por tanto las aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto de trabajo.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico). Pueden tener a su cargo a otros trabajadores.

## **B.2 Auxiliares de Oficina :**

**Ayudante Almacén:** Se asigna a los que desarrollan tareas relativas al conocimiento tanto de los artículos como de los materiales existentes en Almacén. Habitualmente realizan la carga, descarga, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos, cumplimentando la documentación establecida a los efectos del control y conocimiento de las existencias.

Deberán utilizar por tanto las aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto del trabajo.

**Lector Contadores:** Se asigna a los que desarrollan el conjunto de tareas encaminadas a las lecturas del consumo registrado en los contadores de agua de la forma más eficaz y ágil, utilizando para ello los equipos de trabajo o aplicaciones informáticas que la Dirección pueda poner a su alcance.





Se les podrá encomendar trabajo de repaso, comprobación y similares, del conjunto de operaciones que constituyen su labora habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Deberán tener conocimientos básicos en materia de legislación referente a Reglamento de Suministro de Aguas.

**Ayudante Laboratorio:** Se asigna a los que con conocimientos técnicos adecuados colaboran con los analistas de laboratorio en la realización de trabajos rutinarios, tales como la limpieza y orden del material, esterilización del mismo y mantenimiento básico del laboratorio, dependiendo de su capacidad propia y de los conocimientos adquiridos en el trabajo, podrán realizar tomas de muestras y tareas básicas bajo la supervisión de su superior.

Deberán tener conocimientos necesarios en materia de legislación sobre aguas potables.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico). Pueden tener a su cargo a otros trabajadores.

**Auxiliar Técnico:** Se asigna a los que apoyan en su área correspondiente y bajo supervisión del Jefe de Servicio a la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico). Pueden tener a su cargo a otros trabajadores.

**Inspector de Suministro:** Se asigna a los que realizan inspecciones en las instalaciones de los abonados, como consecuencia de suponer la empresa que puede existir anomalías en el suministro una vez analizado el histórico de lecturas de contadores, o por denuncias. Deben estar capacitados para apreciar si los referidos suministros se ajustan a los contratos y normas vigentes, verificando consumos, detectando los posibles fraudes, fugas de agua, acometidas ilegales, etc. Asimismo, deberán informar a sus superiores sobre los resultados obtenidos de sus inspecciones.

Deberán tener conocimientos básicos en materia de legislación referente a Reglamento de Suministro de Aguas.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico). Pueden tener a su cargo a otros trabajadores.

Grupo Profesional Tercero:



### Criterios Generales de Encuadramiento:

En el presente grupo estarán incluidos aquellos trabajadores de los que se solicite la realización de trabajos o tareas bajo instrucciones precisas de complejidad técnica o administrativa y con autonomía dentro del proceso establecido.

Sin que sea requisito necesario el asumir corresponsabilidad de mando, si es preciso para su desempeño poseer un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, pues deben garantizar la integración, coordinación y supervisión de las diferentes tareas realizadas por un conjunto de colaboradores a su cargo, dirigiéndolos con autonomía y controlando la productividad estimada, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

La formación requerida con carácter mínimo sería la Formación Profesional de Base, esto es, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato (antes Bachillerato Unificado Polivalente) o la Formación Profesional Específica, esto es, tanto los Ciclos Formativos de Grado Medio (que proporciona el Título de Técnico) o Ciclo Formativo de Grado Superior (que proporciona el Título de Técnico Superior) y que antes se denominaban Formación Profesional 1º Y 2º.

La diferencia esencial sobre el grupo profesional segundo, es que dicha formación debe estar complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

No obstante y como cualquier trabajador deberán cumplir con los principios generales establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual se facilita tanto información como formación.

Dentro del Grupo Profesional Tercero se establecen dos Áreas Funcionales perfectamente diferenciadas que son:

a) Área Funcional Técnica o de Explotación en ella quedan encuadrados los puestos de trabajo directamente relacionados con la explotación y mantenimiento de las instalaciones existentes en el Servicio de Aguas.

### **Relación de Puestos de Trabajo:**

Delineante.

Analista laboratorio

Técnico Gestión Almacén.

Técnico Designado PRL.

Capataz de Área.

Jefe Mantenimiento Plantas de Tratamiento.





## Definición de Puestos de Trabajo:

**Delineante:** Se asigna al trabajador que bajo las instrucciones del Jefe de Servicio del área de Oficina Técnica, llevan a cabo dibujos de planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis. Efectúan cubicaciones, croquizan al natural y ejecutan con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle.

Por tanto están capacitados para dar realización práctica, por medio de planos, maquetas, etc... a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos, dentro de sus respectivas especialidades.

Para ello deberán utilizar las aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto de trabajo.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Superior (Título de Técnico Superior).

**Analista Laboratorio:** Se asigna al trabajador que bajo las instrucciones del jefe de Servicio del área en cuestión, ejecuta toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, etc...,

Además de ejercer funciones administrativas elementales propias del laboratorio cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo corriente.

Deberán tener conocimientos elementales sobre legislación en materia de agua potable.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Superior (Título de Técnico Superior).

**Técnico Gestión Almacén:** Se asigna al trabajador que además de participar personalmente en la gestión del almacén se responsabiliza de la organización, supervisión y control de las existencias y sus materiales.

Será por tanto la persona encargada del correcto control del suministro de repuestos y similares, necesarios para el funcionamiento técnico de la empresa, debiendo realizar al mismo tiempo tareas de asesoramiento y propuestas a sus superiores para la posterior solicitud de reposiciones, cambios o sustituciones del material a su cargo.

Para ello deberá utilizar las diferentes aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para el control y seguimiento de la gestión del Almacén, pudiendo tener personal a su cargo.



Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Superior (Título de Técnico), Enseñanza Secundaria Obligatoria o Bachillerato

**Técnico Designado PRL:** Se asigna al trabajador que siguiendo las instrucciones o directrices del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, lleva a la práctica el seguimiento en el cumplimiento de las políticas que marca la Dirección en dicha materia, al objeto de conseguir su cumplimiento e informando y poniendo en conocimiento de éste, aquellas situaciones donde se incumpla dicha materia.

Deberán poseer conocimientos a nivel de técnico de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Superior (Título de Técnico Superior).

**Capataz de Área:** Se asigna al trabajador que bajo supervisión del Jefe de Servicio del área correspondiente, ejecutan las órdenes recibidas de sus superiores, se responsabiliza de la perfecta organización y ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de prevención general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Efectúan las inspecciones de los trabajos controlando su correcta ejecución, a la vez que toman los datos necesarios para que se pueda practicar la liquidación de los mismos.

Deberán elaborar la información que requieran las tareas realizadas, así como notificar a sus superiores las anomalías o defectos que detecten en las instalaciones, proponiendo aquellas reformas y mejoras que estimen oportunas.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Superior (Título de Técnico Superior), Enseñanza Secundaria Obligatoria o Bachillerato.

En caso de ausencia del Jefe de Servicio del área correspondiente, lo sustituirá a nivel operativo con plena eficacia y en coordinación con un superior de otra área de explotación del servicio de agua.

**Jefe Mantenimiento Planta Tratamiento:** Se asigna al trabajador que bajo supervisión del Jefe de Servicio del área correspondiente, ejecutan las órdenes recibidas de sus superiores, se responsabiliza de la perfecta organización y ejecución de los trabajos encomendados y las condiciones de prevención general de los mismos, dirigiendo al personal a su cargo, responsabilizándose de su control, rendimiento, disciplina y seguridad, sin perjuicio de su participación





personal en el trabajo.

Así mismo se encargaran de los trabajadores de explotación que se efectúan con montajes, reparaciones y ajustes de instalaciones industriales, debiendo diseñar y construir, en caso necesario, piezas o componentes relacionados con las operaciones propias de su especialidad. Si dichos montajes requieren la participación de otros operarios actuarán como jefes de equipo.

Deberán gestionar programas de mantenimiento preventivo-correctivo, gestión de compras y proveedores. Correcta aplicación y seguimiento de las normativas de prevención de riesgos laborales. Así mismo decidirán en coordinación con el Jefe de Servicio la correcta explotación de los sistemas de tratamiento y organización del personal de explotación de las plantas de tratamiento.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Superior (Título de Técnico Superior), Enseñanza Secundaria Obligatoria o Bachillerato.

En caso de ausencia del Jefe de Planta lo sustituye con plena eficacia.

b) Área Funcional Administrativa o de Gestión en el cual quedan encuadrados aquellos puestos de trabajo directamente relacionados con Administración en general, Gestión de clientes e Informática.

### **Relación de Puestos de Trabajo:**

Técnico Informático.

Jefe Sección Administrativa.

Jefe Sección Gestión Clientes.

### **Definición de Puestos de Trabajo:**

**Técnico Informático:** Se asigna al trabajador que bajo las ordenes y directrices del Jefe de Servicios de Gestión de Clientes, está encargado de la realización de los procesos informáticos y de gestión para la correcto funcionamiento del área , de la operatividad del sistema informático, transmisiones y equipos periféricos que tienen asignados y de la gestión de los recursos disponibles, de acuerdo con los plazos y niveles de calidad establecidos.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico) o Título Académico de Grado Medio.

**Jefe Sección Administrativa:** Se asigna al trabajador que bajo las ordenes y directrices del Jefe de Servicio de Administración tiene bajo su responsabilidad la



organización, desarrollo y ejecución de los procesos administrativo-contables que estipula la Dirección cumpliendo los mismos en forma y plazo. Podrá tener a su cargo otros trabajadores, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Por tanto deberá tener conocimientos a nivel Técnico de las normativa de Contabilidad Financiera, debiendo utilizar las diferentes aplicaciones informáticas que la Dirección establezca para dicho puesto de trabajo.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico), Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato o Título Universitario Académico de Grado Medio.

**Jefe Sección Gestión Clientes:** Se asigna al trabajador que bajo las ordenes y directrices del Jefe de Servicio de Gestión de Clientes, tiene bajo su responsabilidad llevar a la práctica el correcto desarrollo y ejecución del conjunto de tareas correspondientes a la gestión de las oficinas de atención al cliente, supervisión de lecturas de contadores, fraudes en suministro de agua potable y gestión de cortes de suministro, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

Deberá tener conocimientos medios relativos a la normativa o Reglamento de Suministro domiciliario del Agua y normas básicas en instalaciones interiores de Agua potable. Podrá colaborar al mismo tiempo en la realización de los procedimientos para la elaboración de las facturas del recibo de agua.

Deben poseer conocimientos necesarios equiparables a Formación Profesional Específica o Ciclo de Grado Medio (Título de Técnico), Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato o

## **Capítulo VI: Promoción profesional.**

### **Artículo 21. Promoción profesional.**

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en Convenio Colectivo.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

### **Artículo 22. Criterios para cubrir vacantes.**

En primer lugar aquellos puestos de trabajo que deban ser ocupados por personal cuyo conjunto de funciones supongan mando o especial confianza en cualquier



nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante la libre designación.

A partir de aquí aquellas vacantes que se puedan producir y que no fueran objeto de amortización de acuerdo al nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen tal medida, podrán ser ocupadas por promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación.

No obstante la Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa cuando concurren las circunstancias oportunas y al objeto de realizar cualquier promoción solicitará la opinión de la representación de los trabajadores sin que ésta tenga carácter vinculante.

### **Capítulo VII. Movilidad funcional.**

#### **Artículo 23. Movilidad funcional y ocupación efectiva de la jornada de trabajo.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previsto en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para la modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Por tanto se podrán realizar funciones de superior o inferior nivel dentro del grupo profesional y de esta forma alcanzar la plena ocupación de la jornada de trabajo, dentro de su área de producción y categoría profesional.

#### **Artículo 24. Trabajos con funciones de superior o inferior grupo profesional.**

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, éstas deberán estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y





sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo e ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materia de ascenso aplicable en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité de Empresa, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efecto de reclamar la cobertura de vacante.

## **Capítulo VIII. Contratos de trabajo.**

### **Artículo 25. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba con sujeción a los límites de duración que se establezcan en el presente Convenio Colectivo. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

La Dirección y los trabajadores están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción y acogimiento,





que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### **Artículo 26. Preaviso extinción contrato de trabajo.**

En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, tanto el empresario como el trabajador deberán notificar su decisión extintiva con una antelación de al menos siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

La omisión por cualquiera de las partes del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción de contrato.

## **Capítulo IX. Organización del tiempo de trabajo.**

### **Artículo 27. Jornada laboral.**

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio será de 1.689 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con los descansos que establece la ley, y se prestará en horario partido, a excepción del personal que la Empresa designe que podrá ser a turnos, rotativos o no.

Dicho tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos de trabajo que necesiten de un tiempo adicional para proceder a su desinfección, limpieza e higiene que se estipula en 10 minutos.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de duración de quince minutos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas de descanso.

La Dirección de la Empresa, en caso de reparación de averías, trabajos urgentes y cubrir turnos por ausencia imprevistas por cualquier motivo, podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, de forma que los excesos de jornada que se pudieran producir serán compensados como queda establecido en el artículo 28.

Anualmente se elaborará por la Dirección el calendario laboral por áreas de trabajo, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, antes de que finalice el año anterior y después de conocer el calendario





de fiestas laborales (nacionales, autonómicas y locales). Deberán estar firmados por la Dirección y el Trabajador.

### **Artículo 28. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este Convenio Colectivo.

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

A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de forma que sólo se abonarán 80 horas extraordinarias por trabajador y año. Aquellas que excedan de esta cantidad se compensarán con descansos en la proporción de una hora y media ordinaria por cada hora extraordinaria realizada, de forma obligatoria dentro de los cuatro meses siguientes, no computándose por tanto a efectos del tope máximo anual de horas extras establecido en artículo anterior del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de las horas extraordinarias en los términos legalmente establecidos, y teniendo en cuenta que la gestión del ciclo integral del agua es considerado como un Servicio Público de carácter esencial, la Dirección tiene el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles y por tanto aquellas horas extraordinarias que se deban realizar serán de ejecución obligatoria y más concretamente las siguientes:

1. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

### **2. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes.**

Su remuneración será a razón de:

Horas Extras Normales	Horas Extras	Festivas o Nocturnas
2.010	10,97 euros	11,50 euros
2.011	11,00 euros	12,50 euros
2.012	12,50 euros	14,00 euros

Las Horas Festiva serán las que se realicen en cualquier día Festivo y las Nocturnas las que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la madrugada.

### **Artículo 29. Prolongación de jornada.**

La Dirección de la empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que



se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, y teniendo presente que la Empresa gestiona un servicio público de carácter esencial, en caso de fuerza mayor que sea imposible su aplazamiento, suspensión o interrupción, el personal estará obligado a prolongar la jornada de trabajo.

### **Artículo 30. Fiestas laborales.**

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados que designe la Empresa.

### **Artículo 31. Días inhábiles.**

Con cargo a la jornada anual establecida en el artículo 27, el trabajador podrá disfrutar de 7 días de asuntos propios, cuyo procedimiento de solicitud debe ser con una antelación de 7 días. Se otorgarán siempre y cuando no cause ningún problema a la organización del Servicio o área.

### **Artículo 32. Vacaciones anuales.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones retribuidas cada año de 30 días naturales o 22 días laborales (en éste último caso nunca serán inferiores a 30 días naturales), siempre en cualquiera de los supuestos en proporción al tiempo trabajado durante el año natural, debiéndose iniciar su disfrute en día laborable.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose compensar en metálico, ni ser acumulada para otro año.

La Dirección elaborará de común acuerdo con los trabajadores, en el mes de enero el calendario de disfrute de sus vacaciones con el fin de que cada trabajador conozca las fechas que le corresponde antes del comienzo del disfrute. En caso de que el trabajador, antes del período de disfrute de vacaciones causara baja por accidente de trabajo, los días de baja que coincidieran con su disfrute de vacaciones previsto, se pospondrán hasta que sea dado de alta, y por tanto se disfrutaran previo acuerdo con el Jefe de Servicio y antes de la finalización del año en cuestión.

### **Artículo 33. Permisos retribuidos.**





Se considera permiso retribuido la autorización para faltar al trabajo por el tiempo y por los motivos que a continuación se exponen siempre con cargo a la jornada anual pactada en el artículo 27.

Para la aceptación de dicho permiso como retribuido, la Dirección debe ser avisada por el trabajador de la ausencia al trabajo con la suficiente antelación y, además debe justificar y acreditar su necesidad, antes o después de haber disfrutado el permiso.

Bajo estas circunstancias dicha ausencia del trabajo será lícita, teniendo en cuenta que está ligada al momento en que se produce el suceso determinado que imposibilita asistir al trabajo, de forma que en su cómputo o disfrute quedan incluidos los días laborales, sábados, domingos y festivos.

Motivos, Duración y Observaciones a tener en cuenta:

- a) Permiso Retribuido por Matrimonio y Uniones de hecho.

Por razón de Matrimonio el trabajador tiene derecho a disfrutar de 17 días naturales de permiso y su cómputo se realizará a partir del día siguiente a la celebración oficial de la boda. En ambos casos se solicitará documento justificativo de tal situación.

- b) Permiso Retribuido para exámenes prenatales y técnicas de asistencia al parto.

Cuando dichas situaciones se den dentro de la jornada laboral deberá concederse por el tiempo indispensable, previo aviso y justificación de que es necesaria su realización dentro de la jornada laboral.

- c) Enfermedad Grave, Hospitalización o Fallecimiento.

Dicho permiso tendrá una duración de tres días naturales (cuatro días naturales en caso de desplazamiento dentro del territorio nacional) y se solicitará por el trabajador cuando dicho suceso afecte a los siguientes parientes del trabajador:

Por Consanguinidad

Primer Grado: Padre y Madre (ascendientes) e Hijos (descendientes).

Segundo Grado: Abuelo y Abuela (ascendientes), Nietos (descendientes) y Hermanos (colateral).

Por Afinidad

Primer Grado: Suegro y Suegra (ascendientes) y Yerno o Nuera (descendientes).

Segundo Grado: Hermanos del Cónyuge y al cónyuge de los hermanos. Abuelo y



Abuela del Cónyuge.

d) Nacimiento hijo o Adopción.

Tres días en los casos de nacimiento de un hijo (cuatro días naturales en caso de desplazamiento dentro del territorio nacional).

e) Traslado Domicilio Habitual.

Tres días por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

**1. En caso de Asistencia a juicio debidamente notificada en calidad de jurado o testigo por el tiempo indispensable.**

2. En caso de sufragio, los trabajadores constituidos como electores tendrán hasta cuatro horas libres de permiso retribuido, siempre que dicho Derecho al voto coincida con jornada laboral. Si se presta jornada reducida el permiso queda reducido de forma proporcional.

Aquellos que sean nombrados como Presidente o vocal de las Mesas Electorales e Interventores o Apoderados tienen derecho el día de la votación a un permiso retribuido de jornada completa, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal, y a una reducción de su jornada de trabajo de 5 horas el día inmediatamente posterior.

g) Permiso para visita a consulta médica para hijos/as

Por el tiempo necesario que deberá recuperarse, o en su defecto se computará con cargo a asuntos propios o a vacaciones.

**Artículo 34. Reducción de jornada.**

Los trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada laboral en base a las siguientes circunstancias personales.

a) Permiso lactancia

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses tiene derecho sin pérdida de su retribución a:

1. Ausentarse una hora de su puesto de trabajo que la puede dividir en dos.





2. O, una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

**3. El tiempo de ausencia se podrá acumular en jornadas completas en los términos que se negocie con la Dirección.**

Es la mujer quien puede optar voluntariamente por una de las dos opciones y puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Hospitalización Neonatos

Cuando se produzca un nacimiento prematuro y el hijo deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la Madre tienen derecho a:

1. Ausentarse del trabajo durante una hora.

**2. Reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.**

C) Guarda Legal

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de diez o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario hasta 1/8 el tiempo mínimo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El presente derecho de reducción de jornada puede disfrutarlo cualquier trabajador, no obstante si dos o más trabajadores generasen dicho derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**Artículo 35. Horario laboral.**

El cuadrante con los horarios de trabajo para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se elaborará antes del inicio de cada año por los jefes de servicio, de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 27 del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 36. HORARIO ESPECIAL. Se establece un horario especial para el personal de Administración, Gestión de Clientes, Oficina Técnica y Laboratorio, ubicadas en las oficinas tanto principales como en las de la "Pipa" durante:

**Período Estival:**

Desde el 15 de Junio al 30 de septiembre durante el año 2.010.





Desde el 16 de diciembre al 23 de diciembre a partir del 2.010, para el personal que traje a jornada partida y que a su vez no disfrute de reducción de jornada por guarda legal.

Desde el 1 de Junio al 30 de septiembre a partir del 2.011.

Mañana de 08,00 horas a 15,00 horas.

Dicho horario regirá de lunes a viernes.

### **Semana FERIA:**

Mañana de 09,00 horas a 14,00 horas.

Dicho horario regirá de lunes a viernes.

### **Navidad:**

desde el 24 de diciembre al 6 de enero

Mañana de 08,00 horas a 15,00 horas.

Dicho horario regirá de lunes a viernes.

### **Semana Santa:**

Mañana de 08,00 horas a 15,00 horas.

Dicho horario regirá de lunes a miércoles.

### **Precisiones:**

1) Para el resto del personal, no comprendido dentro de oficinas, se establecerá una reducción de la jornada de trabajo, de lunes a viernes, durante la semana de FERIA, para el Colectivo de Abastecimiento, Saneamiento y Desaladora.

2) El personal perteneciente al área de administración y adscrito al Centro de Trabajo "La Pipa", por necesidades del Servicio mantendrá un turno de guardia los sábados que implicará la asistencia de 1 persona en horario de 8,00 horas a 18,00 horas.

3) En las áreas de Distribución, Saneamiento y Brigada de Gestión de Clientes que realicen su jornada laboral en turnos de Mañana/Tarde, los cuadrantes horarios se adecuarán de forma que se trabajen dos sábados consecutivos y se descansen posteriormente dos sábados consecutivos.

### **Artículo 37. Control de horarios.**





Dentro de la organización es indispensable la puntualidad para la buena marcha de la actividad laboral, especialmente si tenemos en cuenta la actividad que nos ocupa y que no es otra que la gestión y explotación de un servicio de carácter público y esencial, siendo por tanto necesario establecer los controles oportunos de cumplimientos de horarios.

Para evitar por tanto incumplimientos es necesario que toda ausencia que se pueda producir durante la jornada laboral deba ser previamente autorizada por el jefe inmediato superior. En caso de imposibilidad de asistencia derivada de enfermedad, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato y remitir o presentar en el plazo de 24 horas la baja facultativa correspondiente.

En caso de no acreditar correctamente dicha ausencia no se le abonará dicho día de salario sin perjuicio de la aplicación de otras sanciones, siendo considerado falta injustificada.

### **Artículo 38. Excedencia.**

El trabajador en cumplimiento de la legislación vigente podrá solicitar a la Dirección de la empresa excedencia en su puesto de trabajo según se establece a continuación:

Forzosa: El trabajador tendrá derecho a mantener su puesto de trabajo pues durante dicho tiempo el contrato de trabajo queda suspendido.

#### **a) Ejercicio de Cargo Público. (político temporal).**

Se produce cuando el trabajador es designado o elegido para desempeñar un cargo público que demuestre la imposibilidad material para asistir al puesto de trabajo y por tanto ejecutar su contrato de trabajo.

El objeto de posibilitar al trabajador el desempeño de dicho ejercicio y garantizarle el mantenimiento de su puesto de trabajo.

Su duración viene condicionada al tiempo en que desempeñe el cargo público y su límite temporal es incierto.

El trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo y por tanto a reincorporarse al mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la excedencia. El plazo máximo para ello es de 30 días a partir de la cesación en el cargo, por tanto si el trabajador no solicita el reingreso en dicho plazo el contrato de trabajo queda extinguido por dimisión.

Dicho período de suspensión de la relación laboral no computa como tiempo de servicios a la empresa (aunque sí a efectos de antigüedad), y la empresa no está obligada a cotizar en la Seguridad Social.





## **b) Cuidado de Familiares.**

Es preciso que sea solicitada por el trabajador aunque los efectos jurídicos que despliega son los propios de la excedencia forzosa. Puede ser solicitado sin distinción de la naturaleza del contrato laboral e independientemente de su antigüedad.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La empresa podrá sustituir a dichos trabajadores con contrato temporal de interinidad, debiéndose cursar la baja en Seguridad Social.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Dentro de esta modalidad se incluyen dos tipos:

Por cuidado de Hijos tanto por naturaleza como adoptivos, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Su duración máxima es de tres años desde el nacimiento del hijo o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Por cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe una actividad económica. Su duración será no superior a dos años.

Voluntaria durante la cual el trabajador conserva una simple expectativa de derecho a reingreso y por tanto no existe un derecho incondicional a la reserva del puesto de trabajo, con excepción del primer año durante el cual se podrá contratar a un sustituto mediante un contrato de carácter temporal, a fin de garantizar el reingreso del trabajador en excedencia.

Para su disfrute es preceptivo cumplir dos requisitos: tener al menos un año de antigüedad en la empresa y que hayan transcurrido en su caso más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

El motivo de su solicitud debe ser compatible con las exigencias de la buena fe contractual y por tanto no debe solicitarse para trabajar en otra empresa cuyo objeto de negocio sea el mismo que la presente

El trabajador no puede considerarse en dicha situación de forma unilateral pues debe solicitarlo por escrito a la Dirección y obtener su reconocimiento por la





empresa. Deberá exponer la fecha de inicio y su duración. El reconocimiento de la Dirección debe ser expreso y por escrito comprobándose que concurren los requisitos legales.

Su duración no puede ser menor a cuatro meses ni superior a cinco años, no existiendo la obligación por parte de la empresa de cotizar a la seguridad social y dicho período no computa a efectos de antigüedad.

El trabajador con una antelación de 30 días a la finalización de la excedencia deberá solicitar su reingreso.

## **Capítulo X. Retribuciones salariales. Estructura**

La estructura salarial prevista en el presente Convenio Colectivo se compone del concepto salario entendiéndose como la totalidad de la retribución que percibe el trabajador por cuenta ajena y bajo la dependencia de la empresa, como contraprestación directa por el trabajo que se le encomienda y debe realizar en su jornada ordinaria. Éste compensa tanto el trabajo efectivo como los períodos de descanso computables como tiempo de trabajo.

El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

### **Artículo 39. Salario.**

En el presente Convenio Colectivo se denomina Salario a la retribución anual que debe percibir el trabajador por la correcta ejecución de su trabajo dentro del cómputo anual de horas establecido, incluyendo por tanto:

a) Salario Base: como retribución que compensa de forma genérica y global los servicios prestados en la empresa según su categoría profesional. Por tanto se devenga por el cumplimiento de las funciones que a cada trabajador le hayan sido asignadas en la empresa.

b) Complementos Salariales: que compensan de forma complementaria y accesoria el concreto aspecto específico del trabajo a desarrollar. Su devengo se justifica por la presencia de condiciones especiales en el trabajador, en su puesto de trabajo, en el resultado tanto individual o colectivo de la plantilla y en la situación o resultado de la empresa.

Incluye por tanto:

b.1 Los Complementos Personales establecidos en atención a circunstancias, cualidades o aptitudes especiales del trabajador, a su nivel de formación, y en general a cualquier condición presente en la persona del trabajador y que, de





conformidad con las reglas del encuadramiento profesional de aplicación en la empresa, no hayan debido ser valoradas al fijar el salario base, (como antigüedad, titulación, conocimientos informáticos, idiomas o importes económicos históricos a título individual).

b.2 Los Complementos por el Trabajo realizado. De entre ellos diferenciamos los propios del puesto de trabajo como consecuencia de las condiciones especiales que se originan en su entorno de trabajo y no hayan sido valoradas en el Salario Base. Compensan por tanto el mayor riesgo, dureza, responsabilidad, ... consustancial al desempeño de ciertos tipos de funciones o tareas en la empresa (como plus de toxicidad, Penosidad, Peligrosidad, Nocturnidad, Turnicidad, Festivos, Suciedad, etc...). Se exceptúan los que quedan mencionados en el propio Convenio Colectivo.

Existen otros Complementos por Cantidad o calidad del Trabajo que percibe el trabajador por razón de la obtención de un resultado mejor, cuantitativa o cualitativamente considerado que aquel que se obtiene o se exige a un trabajador medio que desarrolla idénticas funciones (primas o incentivos, pluses de asistencia o puntualidad, etc...)

b.3 Los Complementos según la situación o resultados de la empresa de forma que los trabajadores se han de preocupar por la buena marcha de la Compañía, así como lograr una relación de equilibrio entre la retribución y la situación económica y financiera de la empresa. Por tanto su objetivo es fomentar la dedicación profesionalidad y responsabilidad en el desempeño del trabajo para de esta forma obtener los mejores niveles de competitividad y productividad.

Su percepción se llevará a cabo distribuyendo su importe anual en doce mensualidades ordinarias más dos pagas extraordinarias del mismo importe, todo ello recogido en las tablas salariales anexas.

#### **Artículo 40. Incremento salarial**

2.009, 2.010, 2.011 y 2.012. La tabla salarial del 2.008 se incrementa para los años de vigencia del convenio en los siguientes porcentajes:

**2.009 1,00 %**

2.010 1,00 %

2.011 1,50 %

2.012 2,00 %

Se abonarán los atrasos correspondientes con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2.009, procediéndose de la misma forma para el resto de conceptos





salariales.

#### **Artículo 41. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias cuyo importe económico será igual a la retribución mensual establecida en las tablas salariales anexas y que están incluidas en el Salario Anual.

La primera Gratificación Extraordinaria se percibirá en el mes de junio junto con la nómina de dicho mes, y la segunda se percibirá en el mes de diciembre abonándose antes de fin de mes. Su devengo será semestral en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

#### **Artículo 42. Plus de transporte.**

Para los trabajadores del área de Saneamiento que prestan sus servicios en la Estación Depuradora de Aguas Residuales del Toyo, ubicada geográficamente fuera del casco urbano y, no existiendo servicio de transporte público para realizar dicho recorrido al centro de trabajo, se les abonará un Plus de Transporte con la finalidad de compensar los gastos que le ocasione dicho desplazamiento desde su domicilio habitual hasta dicho centro de trabajo y viceversa.

Se le abonará a partir de la firma del presente Convenio y durante la vigencia de éste el importe de:

3,77 euros por día efectivo trabajado.

#### **Artículo 43. Plus de nocturnidad.**

Percibirán este plus los trabajadores que presten sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, y cuando les corresponda trabajar en éste último turno y siempre que su horario quede incluido entre las 23,00 horas y las 7,00 horas, así como a los trabajadores que su jornada laboral esté dedicada en su integridad a realizar las labores de búsqueda de fugas en las redes de abastecimiento.

Se le abonará el importe de:

2.010 11,00 euros por noche trabajada.

2.011 12,50 euros por noche trabajada.

2.012 13,50 euros por noche trabajada.

#### **Artículo 44. Plus de productividad nocturno.**

Percibirán este plus los trabajadores que presten sus servicios en turnos rotativos



de mañana, tarde y noche, y cuando les corresponda trabajar en éste último turno y siempre que su horario quede incluido entre las 23,00 horas y las 7,00 horas, así como a los trabajadores que su jornada laboral esté dedicada en su integridad a realizar las labores de búsqueda de fugas en las redes de abastecimiento, por importe de 40,00 euros mensuales a percibir desde la fecha de la firma del Convenio. El personal afectado por dicho complemento junto con el jefe de servicio se reunirán al objeto de determinar las tareas a realizar así como el nivel de productividad necesario que justifique el abono del referido plus.

#### **Artículo 45. Plus festivo.**

Percibirán este plus aquellos trabajadores que estando incluidos en un sistema de trabajo a turnos rotativos de mañana, tarde y noche, presten sus servicios en alguno de los 14 días festivos anuales, por lo que se devengará un Plus Festivo por día efectivo de trabajo.

Se le abonará el importe de:

2.009 18,93 euros por día efectivo trabajado.

2.010 19,12 euros por día efectivo trabajado.

2.011 19,41 euros por día efectivo trabajado.

2.012 19,80 euros por día efectivo trabajado.

#### **Artículo 46. Trabajo a turnos.**

a) Área de Distribución

Existirá un sistema de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingos, durante los 365 días al año.

Este sistema de trabajo será desarrollado por parejas de trabajadores con horarios comprendidos de:

De 7,00 horas a 15,00 horas.

De 15,00 horas a 23,00 horas.

De 23,00 horas a 07,00 horas.

Para ello se establecerá un calendario laboral anual, convenientemente firmado por los trabajadores y Empresa debidamente supervisados por el comité de empresa donde quedará fijado los turnos a realizar durante todo el año, así como sus correspondientes disfrute de vacaciones. Los trabajadores designados para realizar los turnos en la presente área, que en cada momento se determine serán





doce. Los trabajadores incluidos en el Calendario de trabajo a turnos percibirán como compensación económica las siguientes cantidades:

2.009 118,30 euros /mes.

2.010 119,49 euros /mes.

2.011 121,28 euros /mes.

2.012 123,71 euros /mes.

b) Áreas de Producción.

Los trabajadores que se encuentren realizando su trabajo en sistema de trabajo a turnos de las áreas de Producción (motores) y Desaladora recibirán mensualmente el importe correspondiente al Plus Nocturnidad y Plus Festivo. Los trabajadores incluidos en el Calendario de trabajo a turnos de las áreas de Producción y Desaladora percibirán como compensación económica las siguientes cantidades:

2.009 118,30 euros /mes.

2.010 119,49 euros /mes.

2.011 121,28 euros /mes.

2.012 123,71 euros /mes.

c) Área Redes de Abastecimiento, Redes de Saneamiento, Brigada de Gestión de Clientes y Almacén.

Para el personal que en dichas áreas trabaje en turnos rotativos de Mañana y Tarde de lunes a sábado, percibirán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio un Plus de Turnicidad por las siguientes cantidades:

**2.010: 10,00 euros /mes.**

**2.011: 15,00 euros /mes.**

2.012: 20,00 euros /mes.

#### **Artículo 47. Disponibilidad y reten de intervención**

a) DISPONIBILIDAD.

Dado el carácter de servicio público que presta la empresa se establece un sistema de disponibilidad obligatorio que cubrirán los trabajadores que designe la



empresa a su criterio, abonándose una cantidad por el tiempo que corresponda (mes / semana / día) efectivo a quien realice dicho servicio. Cantidad que compensará estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo.

a.1. Área de Producción: En el área de producción (motores) se devengará un plus de disponibilidad por semana y trabajador, de acuerdo al calendario establecido y actualmente vigente, con la finalidad de atender las prestaciones del servicio en dicho área.

El importe por año será:

**2.009: 62,22 euros /semana.**

2.010: 62,84 euros /semana.

**2.011: 63,78 euros /semana.**

2.012: 65,06 euros /semana.

En este importe quedará incluido el estar disponible y localizable y se mantendrá durante la vigencia del Convenio.

a.2. Área de Saneamiento: En el área de saneamiento los criterios y cuantías del concepto disponibilidad serán las siguientes: Por los servicios de jornada completa de disponibilidad en domingos y/o festivos, dentro de la jornada habitual de trabajo, percibirán las siguientes cantidades:

**2.010: 24,00 euros /día.**

**2.011: 27,00 euros /día.**

2.012: 30,77 euros /día.

Por los servicios de jornada completa de disponibilidad durante el periodo de una semana, entre lunes y sábado, comprendiendo la franja horaria desde las 21,00 h., hasta las 8,00 h., del día siguiente, percibirán la siguientes cantidad a partir de la firma del convenio:

38,00 euros /semana.

b) RETEN DE INTERVENCIÓN.

Los trabajadores que estén incluidos en el cuadrante diseñado por la empresa para las áreas de Producción (Captación, Aducción y Tratamiento), y Saneamiento,



realizarán aquellas tareas que la Dirección les encomiende fuera del horario de trabajo con objeto de asegurar tanto el abastecimiento de agua a los usuarios, el control de su calidad según las normas establecidas, como el saneamiento de agua usada, así como realizar aquellos trabajos inherentes de la guardia,

Importe: Como compensación económica por la realización de las labores propias del Retén de Intervención y por tanto de las horas trabajadas fuera del horario ordinario, se establece para las siguientes áreas y con carácter diario o semanal las siguientes cantidades:

b.1.. Área de Producción: Se devengará por semana y trabajador por los trabajos de atender aquellas actuaciones necesarias para el correcto funcionamiento de las instalaciones comprendidas dentro de dicha área. Dicho importe se mantendrán durante la vigencia del Convenio.

**2.009: 127,23 euros /semana.**

2.010: 128,50 euros /semana.

2.011: 130,43 euros /semana.

**2.012: 133,04 euros /semana.**

b.2. Área de Saneamiento: Por los trabajos de atender aquellas actuaciones necesarias para el correcto funcionamiento de las instalaciones comprendidas dentro de dicha área se abonará por hora y trabajador la cantidad estipulada en el artículo de Horas Extraordinarias desde la firma del Convenio.

Organización: Detalle de Funciones y Número de Operarios

b.1.. Área de Producción (Captación, Aducción y Tratamiento): Para el área de Captación, Aducción y Tratamiento y al objeto de controlar las distintas fuentes de suministro de agua potable, su conducción y transporte hasta las distintas estaciones de tratamiento para realizar los procesos de cloración, se elaborará un cuadrante anual con la distribución de los trabajadores preparados para atender aquellas incidencias que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral.

b.2. Área de Saneamiento: Para el mantenimiento de las redes de Alcantarillado se elaborará un cuadrante anual con la distribución de las parejas que componen la cuadrilla de saneamiento. Habrá en todo momento una pareja preparada para atender los avisos y reparar aquellas incidencias urgentes que surjan durante la semana fuera de la jornada laboral en el Servicio de Alcantarillado, debiendo utilizar los medios adscritos al área de Alcantarillado.

**Artículo 48. Kilometraje.**





Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos para los cuales sea necesario utilizar medios de transportes, y en ese momento no los tenga, podrá negociar libremente con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicha actividad.

El importe a abonar por kilómetro recorrido será de 0,35 euros, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudiera ocasionar desde la fecha de la firma del Convenio. Con dicha compensación la empresa no estará obligada a reintegrar el coste de cualquier avería, multa o reparación que se pudiese ocasionar.

#### **Artículo 49. Bolsa vacaciones.**

La Dirección concederá a todos los trabajadores la bolsa de vacaciones al objeto de ayudar a facilitar el disfrute de sus vacaciones. Su abono se hará íntegro en el mes anterior al disfrute del primer período de vacaciones, o si no en nómina al mismo tiempo en que sean disfrutadas las vacaciones y en proporción al número de días que se disfrute.

El importe por año será:

**2.009: 346,19 euros /año.**

2.010: 349,65 euros /año.

2.011: 354,90 euros /año.

2.012: 362,00 euros /año.

#### **Artículo 50. Complemento absentismo.**

Al objeto de minimizar el impacto que supone los porcentajes de absentismo en el total de los trabajadores pertenecientes al Servicio, y por tanto en la línea de que todo ello no repercuta en el nivel de productividad deseado. Las partes acuerdan el importe por año de:

**2.009: 481,73 euros /año.**

2.010: 486,55 euros /año.

**2.011: 493,85 euros /año.**

**2.012: 503,72 euros /año.**





Es deseable por parte de la Dirección que todos los trabajadores realicen la jornada laboral establecida en el presente Convenio, y por tanto, tan sólo quedaran excluido del control de absentismo para el abono de dicho importe, los días que el trabajador se ausente debido a disfrute de vacaciones reglamentarias, permiso por maternidad y paternidad, disfrute de crédito de horas sindicales, accidente laboral y días de asuntos propios. Por tanto por cada día de ausencia se descontará un 5 % de su importe anual.

Excepcionalmente cuando la ausencia sea por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Permiso Retribuido la deducción será del 2 %, los 3 primeros días y del 5% el resto de días de dicha ausencia.

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

### **Artículo 51. Complemento salarial personal.**

Al objeto de compensar económicamente la pérdida salarial por Reducción de jornada por Guardia Legal por cuidado de hijos menores y de familiares, se establece el presente complemento salarial de carácter personal cuyo importe será equivalente al salario dejado de percibir por las horas no trabajadas en horario de tarde, para el colectivo de trabajadores que desempeñan su actividad laboral en jornada de trabajo partida de mañana y tarde, con un límite aproximado del 15 % de la jornada en cómputo anual.

## **Capítulo XI. Seguridad y salud laboral**

### **Artículo 52. Política de seguridad en la empresa.**

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

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

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son: Fundamento Humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos. Fundamento Legal: La





normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados. Fundamente Económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes. La Empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

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

### **Artículo 53. Consulta y participación de los trabajadores.**

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de

Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se prevé en la Ley 31/95.

Las competencias de los Delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 54. Formación.**

La Empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para





procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

#### **Artículo 55. Vigilancia de la salud.**

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

#### **Artículo 56. Obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
- 5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.**
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

### **Capítulo XII. Derechos representantes trabajadores.**

#### **Artículo 57. Derechos y garantías sindicales.**

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

Para el ejercicio de sus funciones cada miembro del comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de un crédito horario mensual de 20 horas.

Es de conocimiento por la partes que intervienen en la negociación colectiva que el artículo 68.1e) del Estatuto de los trabajadores prevé la facultad que tienen los





representantes de los trabajadores para disponer del número de horas de crédito horario antes mencionado para atender sus funciones representativas. Al mismo tiempo el artículo 37.3 del mismo texto legal exige que para ausentarse del trabajo, incluso para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley o convenio colectivo, será necesario el Previo aviso y justificación posterior a la Dirección.

Por tanto la determinación de la antelación con la que es precisa la formulación del aviso previo o preaviso para dichas funciones debe ser razonable y suficiente para que la empresa pueda organizar sus tareas sin que ningún áreas del servicio se vea afectada por dicha ausencia que el disfrute del crédito horario va a ocasionar.

Por tanto ambas partes estiman conveniente que para el uso del crédito de horas sindicales se deberá preavisar la ausencia al jefe de servicio con 24 horas de antelación en casos excepcionales y urgentes, y con 48 horas de antelación en condiciones normales.

A petición del sindicato, y previa comunicación por escrito a la Dirección de la Empresa, se podrá crear una bolsa de horas de crédito sindical para el mismo, pudiéndose acumular en un sólo miembro del sindicato con representación en la empresa. Para ello será requisito necesario la comunicación oficial del sindicato a principios de año con el desglose oportuno.

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

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

#### **Artículo 58. Cuota sindical.**

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

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

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

### **Capítulo XIII. Régimen disciplinario.**





### **Artículo 59. Régimen de faltas y sanciones.**

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

### **Artículo 60. 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 61. Son faltas leves las siguientes:**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

#### **Artículo 62. Se clasificarán como faltas graves las siguientes:**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerarán como falta muy grave.





3. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como, muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. Falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 55, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.
13. Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 55.
14. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.
15. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16. Falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.





17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 36 produjera escándalo notorio.

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

**Artículo 63. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:**

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

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

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

4. El consumo fraudulento de agua en complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones que





pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 55, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 56.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 56 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.

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

#### **Artículo 64. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador:**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio

Colectivo.

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

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

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

#### **Artículo 65. Graduación de las sanciones.**



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

Por FALTA LEVE. Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

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

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

#### **Artículo 66. Prescripción.**

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

#### **Artículo 67. Acumulación de faltas.**

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

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

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

### **Capítulo XIV. Régimen asistencial.**

#### **Artículo 68. Complemento por accidente de trabajo.**

Los trabajadores en caso de Accidente de Trabajo verán complementada la prestación económica que le corresponda de la Seguridad Social, hasta el 100 % de su retribución bruta mensual estipulada en la tabla salarial del Convenio Colectivo vigente, todo ello a partir del día siguiente a la baja y durante el tiempo que tenga la empresa la obligación de cotizar.

No obstante la retribución total que pueda percibir un trabajador en dicha situación no puede suponer que, en situación de Incapacidad Temporal debida a Accidente de Trabajo, su retribución en cómputo anual sea superior a la que pudiera percibir otro trabajador con la misma categoría y que hubiese trabajado





durante todo el año.

### **Artículo 69. Incapacidad temporal.**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, y con independencia de las prestaciones abonadas por la Seguridad Social la empresa garantizará desde el primer día de la baja el 100 % de la retribución bruta mensual estipulada en la tabla salarial del vigente Convenio Colectivo.

No obstante la retribución total que pueda percibir un trabajador en dicha situación no puede suponer que, en situación de Incapacidad Temporal debida a Enfermedad Común o Accidente No laboral se puedan obtener una retribución superior en cómputo anual a la que pudiera percibir otro trabajador con la misma categoría y que hubiese trabajado durante todo el año.

### **Artículo 70. Falta de asistencia injustificada.**

Es objetivo de la Dirección poner de manifiesto que se genera un grave problema cuando existe absentismo laboral y muy especialmente cuando dichas ausencias son injustificadas, coincidiendo en valorar negativamente el impacto que supone en el incremento de los costes de personal, y que en definitiva van provocando una disminución paulatina de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de la prestación del trabajo generando en definitiva una falta de competitividad.

Por todo ello y en el ánimo de evitar dicha circunstancia, el derecho al abono de los complementos indicados en los artículos anteriores, tanto en situación de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales como Contingencias Comunes, quedarán automáticamente suspendidas cuando no quede acreditado correctamente la ausencia al trabajo por no presentar los documentos justificativos oficiales tanto Parte de Baja Médica, como Parte de Confirmación Semanal.

En aquellos casos en que el trabajador no pudiese presentar personalmente dicho documento deberá remitirlo a la Dirección.

Si un trabajador aún no causando baja, necesitase acudir a consulta médica dentro de su jornada de trabajo, tendrá la obligación de comunicar inmediatamente a su superior dicha ausencia.

### **Artículo 71. Seguro colectivo de accidente de trabajo.**

Se acuerda la obligación por parte de la Empresa de suscribir una Póliza de Seguros con la Compañía correspondiente mediante la cual garantice a todo el personal incluido en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, en caso de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez una indemnización económica estimada en :





Incapacidad Permanente Total	16.345,00 euros.
Incapacidad Permanente Absoluta	14.877,00 euros.
Gran Invalidez	13.647,00 euros.
Fallecimiento	16.345,00 euros.

### **Artículo 72. Equipos de protección individual o colectivo. Vestuario laboral.**

La empresa facilitará a todos y cada uno de los trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año. Las prendas se renovarán anualmente reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad. El equipo de ropa facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada laboral, siendo de uso obligatorio durante la misma.

### **Artículo 73. Ayuda escolar.**

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo y con hijos en edad escolar, con edades comprendidas entre los 3 y 25 años de edad, percibirán en la nómina del mes de noviembre una ayuda por cada uno de los descendientes, para gastos por material escolar.

Importe:

- Educación infantil. 35,75 euros.
- Educación Primaria. 39,00 euros.
- Ciclo Formativo Grado Medio y Enseñanza Secundaria Obligatoria 45,50 euros.
- Ciclo Formativo de Grado Superior y Bachillerato 48,75 euros.
- Universidad, Facultad o Escuela Universitaria 58,49 euros.

Requisitos:

a) Pertener a la plantilla de la empresa como personal con contrato indefinido, o eventual con más de 1 año de antigüedad.

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

c) Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas





de un curso.

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

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

f) Para la renovación de ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de su solicitud, certificación del apartado e) y certificación de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

#### **Artículo 74. Suministro de agua al personal.**

La empresa dentro del ámbito geográfico donde tenga competencia para la gestión y explotación del ciclo del agua compensará a cada trabajador con los gastos sobre gestión integral del agua. Se le abonará el importe de:

##### **2.009 167,53 euros.**

2.010 240,00 euros.

2.011 250,00 euros.

2.012 260,00 euros.

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

#### **Artículo 75. Anticipo reintegrables.**

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 900,00 euros.

Para tener derecho la concesión de estos anticipos el solicitante ha de cumplir los siguientes requisitos:

a) Pertener a la plantilla fija de la empresa.

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

c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiese cancelado el anterior.

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

No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se haya cancelado cualquier





otro anterior, debiendo respetarse el período de devolución pactado

## **Capítulo XV. Paz laboral.**

### **Artículo 76. Paz laboral.**

Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones entre la empresa y los trabajadores, ambas partes con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad, manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y eso bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente. Por tanto ambas partes se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

## **Capítulo XVI. Subrogación del personal.**

### **Artículo 77. Subrogación del personal.**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX "Subrogación de Personal" del Convenio Colectivo estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

## **Clausula adicionales.**

PRIMERA El Personal que a la aplicación de la tabla salarial vigente en cada año tuviera una retribución bruta anual superior a las mismas, se le aplicará para el año 2.009, 2.010, 2.011 y 2.012 un incremento al complemento salarial igual al estipulado en el artículo 40.

SEGUNDA Tras la firma del presente convenio y en un plazo máximo de TRES meses se constituirá una comisión paritaria específica para analizar las posibles necesidades de promociones de categorías profesionales en las distintas áreas de explotación a las que afecta el ámbito personal de este convenio colectivo.

