

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

Edicto

Convenio: Aguas Vega Sierra Elvira, S.A.

Expediente: 18/01/0001/2011

Fecha: 19/04/2011

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Eva María Rodríguez Pérez

Código de Convenio nº 18001802012002

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Aguas Vega Sierra Elvira, S.A. (Aguasvira), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 7 de abril de 2011 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A. (AGUASVIRA)

Capítulo. Normas de identificación.

Artículo 1. Naturaleza jurídica del convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo de trabajo es el resultado de la negociación entre las partes firmantes de la empresa Aguas Vega-Sierra Elvira, S.A. (Aguasvira), dedicada a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio donde realice la prestación del servicio la empresa Aguas Vega-Sierra Elvira, S.A. (Aguasvira), que queda circunscrito a la provincia de Granada.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores. Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal, tanto fijos como eventuales que presten sus servicios en la empresa Aguasvira, cualquiera que sea su grupo profesional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012, con independencia de la fecha de registro y publicación en el BOP.

Independientemente de lo establecido en el punto anterior, el convenio se aplicará en todo su contenido, tanto normativo como obligacional, a los trabajadores mientras se negocie uno nuevo.

Artículo 5. Denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre 2012. Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en los dos meses anteriores a la finalización del presente convenio.

El procedimiento de denuncia tendrá que atenerse a la legislación vigente en cada momento, y se hará con la antelación mínima de dos meses.



Artículo 6. Garantía “ad personam”.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por la empresa, al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Capítulo II. Organización del trabajo y estructura profesional.

Artículo 8. Organización del trabajo.

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

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo que relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

La empresa velará por la formación y perfeccionamiento profesional de todos los grupos definidos en este convenio, proponiendo de forma periódica cursos relacionados con la actividad que desarrolla y organizados por la propia empresa o los sindicatos. La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

Artículo 9. Clasificación funcional.

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y





funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecer áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Artículo 10. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

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

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

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

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





puesto encomendado.

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

4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 11. Grupos profesionales.

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

Grupo Profesional I

A. Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

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

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Administrativa, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Ayudante de Almacén y Auxiliar Administrativo.

D. En éste grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían las antiguas categorías de Peón y peón especialista.

Grupo Profesional II

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

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

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Administrativa, y a modo de ejemplo,





se encuadrarían las antiguas categorías de Cajero, Oficial 2ª Administrativo, Oficial 1ª Administrativo y Encargado de Almacén, así como Delineante y Delineante 1ª.

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

Grupo Profesional III

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

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

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

D. En este grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían, entre otras, las antiguas categorías profesionales de Encargado de Estación y de Capataz, así como la de Jefe de Sección.

Grupo Profesional IV

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

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

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

D. En este grupo, y a modo de ejemplo se incluirían, entre otras, las antiguas categorías correspondientes a titulaciones de grado medio.

Grupo Profesional V





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

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

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

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

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

F. En este grupo se incluirían, y a modo de ejemplo, las antiguas Categorías Profesionales de Jefe de Departamento, así como las correspondientes a Titulado Superior.

A efectos de elecciones sindicales, los trabajadores de los grupos III IV y V se encuadran en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos. Así mismo, los trabajadores de los grupos profesionales I y II se encuadrarán en los Colegios Electorales en función de la actividad que desarrollen.

Artículo 12. Movilidad funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo Grupo Profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en



cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Trabajos con funciones de Grupo Superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de grupo superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retribuida existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 14. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá

percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 15. Movilidad geográfica.

1) Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

a) Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnizar por los gastos que origina el cambio.

b) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

c) Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado en los términos y condiciones regulados en la legislación vigente.

d) Los trabajadores con destino en localidades distintas a las que presta el servicio la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

e) Por razones técnicas, organizativas o de producción o por circunstancias referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal en los términos y condiciones establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Los traslados de personal que debidos a razones técnicas, organizativas o de producción o por circunstancias referidas a la actividad empresarial que no impliquen cambio de domicilio familiar, no procederán ningún tipo de compensación cuando el traslado se realice dentro de alguno de los municipios en los que la empresa presta sus servicios.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 16. Período de prueba.

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, serán objeto de un período de prueba, cuya duración será:

Grupos IV y V: seis meses.

Grupos I, II y III: dos meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

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

Artículo 17. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Artículo 18. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador 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.

2. El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no-superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. La omisión por el empresario del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá serle abonado en unión de los conceptos que integran la liquidación por extinción del contrato de trabajo.

4. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el

trabajador deberá respetar un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su grupo profesional:

Grupo I y II: quince días naturales.

Grupo III, IV y V: un mes.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al empresario a percibir una cantidad equivalente a los salarios que correspondan al plazo, total o parcialmente, incumplido.

Artículo 19. Jubilación.

Los trabajadores que deseen jubilarse voluntariamente en la empresa antes de cumplir la edad de 65 años lo comunicarán por escrito a la misma. La empresa podrá acordar con el trabajador cantidades económicas con el fin de incentivar dichas jubilaciones. El límite de la fecha en que se procederá a la jubilación del trabajador será la de sesenta y cinco años, con carácter obligatorio para todos los trabajadores que alcancen dicha edad, dado el alto índice de desempleo que existe y a efectos de una mayor promoción al empleo, la empresa sustituirá mediante la contratación de otro trabajador al trabajador afectado o transformará al menos uno de los contratos temporales en indefinido de cara a mantener la calidad en el empleo y, siempre y cuando el trabajador afectado tenga cotizado el mínimo de tiempo exigido por el organismo competente en cada momento para poder tener derecho a jubilación y demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en la modalidad contributiva.

Capítulo IV. Promoción y ascensos.

Artículo 20. Promoción profesional. Principio general.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no-discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

El Comité de Empresa podrá colaborar en materia formativa con la empresa emitiendo informes sobre gestión y necesidades formativas de los trabajadores para que sean tomados en consideración por ésta en la elaboración y planificación de la formación dentro de la empresa.

Artículo 21. Cobertura de vacantes y ascensos.



1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterios de las mismas o amortizarse si o estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.
2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.
3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales III, IV y V.
4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas intentarán promover la promoción interna entre sus trabajadores y ajustándose a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera persona, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo a cubrir.

Capítulo V. Régimen salarial.

Artículo 22. Salario base.

El salario base establecido es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo en función de su Grupo Profesional de pertenencia y acordado entre la empresa y el trabajador. La tabla del salario base correspondiente al año 2011 será la establecida en el art 24.

Artículo 23. Cláusula de revisión salarial.

Para el año 2011 se establece una revisión salarial conforme al I.P.C. real publicado por el Gobierno para el año 2010.

Para el año 2012 se establece una revisión salarial conforme al I.P.C. real



publicado por el Gobierno para el año 2011.

Artículo 24. Retribuciones de los grupos profesionales.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrán un salario base garantizado en cómputo mensual, por su actividad en jornada completa y según el grupo profesional al que pertenezcan de:

Tabla salarial 2011

Grupos profesionales	Salario base mensual
I	1.102,91
II	1.172,32
III	1.241,72
IV	1.380,56
V	1.519,36

Artículo 25. Complementos salariales.

1. Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular los más usuales serían: de nocturnidad, de turnicidad; guardia y/o retén, etc.; personales de distinto tipo.

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

Artículo 26. Complemento salarial por antigüedad.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistente en un uno por ciento (1%) de su salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio de la empresa y en un 0,5 por ciento del mismo concepto salarial por los años posteriores.

2. La cuantía resultante por aplicación de este complemento de antigüedad no podrá ser superior al 25 por ciento del importe, en cada momento, del salario base percibido por cada trabajador.



3. Este complemento no es susceptible de absorción y compensación por mejoras salariales en otros conceptos diferentes.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Dos gratificaciones equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento más la antigüedad que se percibirán en fecha 30 de junio y 15 de diciembre.

Estas pagas se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente. El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al salario que perciban.

Artículo 28. Lugar, tiempo y forma de pago del salario.

1. El pago del salario en efectivo se hará, por periodos mensuales, mediante transferencia bancaria.
2. El empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.
3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un delegado de Personal.

Artículo 29. Participación en beneficios.

La participación en beneficios será del 15% del salario base más antigüedad.

Artículo 30. Plus de equiparación.

Es objetivo de las partes firmantes de este acuerdo conforme a lo iniciado en el anterior convenio, terminar en el plazo de vigencia de este convenio con la aplicación de este plus poniendo con ello fin a las diferencias salariales existentes entre los trabajadores encuadrados en el mismo grupo profesional producto de la legalidad vigente en materia de subrogación de empresas, sin que por ello dejen de garantizarse subidas salariales a aquellos trabajadores que en la actualidad mantienen salarios más altos que los contemplados en el convenio colectivo para su grupo profesional, y respetando las diferencias entre grupos profesionales. Ello se hará con los siguientes criterios.

Se establece un plus de equiparación anual en el presente Convenio para los años 2010, 2011 y 2012 para todos aquellos trabajadores cuyo salario base sea el establecido por este convenio aplicando las subidas establecidas para cada año,



plus que desaparecerá a 31 de diciembre de 2012 consolidándose en salario base el correspondiente al año 2.012 según el detalle que aparece a continuación.

Año 2010 Plus de Equiparación: 180 euros anuales

Año 2011 Plus de Equiparación: 420 euros anuales

Año 2012 Plus de Equiparación: 672 euros anuales

* Este plus afectará a todos los trabajadores cuyo salario base sea el contemplado en este convenio para cada uno de los años.

* A los trabajadores cuya percepción anual por el concepto de salario base al finalizar un año, haya sido inferior a la suma del salario base anual de convenio más el plus de equiparación anual reflejado para ese año, les será abonada la diferencia en la nómina del mes de enero del año siguiente.

Artículo 31. Plus de productividad.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán un plus de productividad por día efectivamente trabajado de 3 euros por día efectivamente trabajado en los años 2010, 2011 y 2012.

Dicho plus se devengará aún cuando el trabajador se encuentre de baja por accidente laboral.

Artículo 32. Plus de transporte.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán un plus de transporte por día efectivamente trabajado, durante los años de duración del mismo de 1 euro.

Con independencia de lo anterior, los gastos de kilometraje que el trabajador tenga que realizar en vehículo propio por necesidades de la empresa serán compensados por ésta y por la siguiente cantidad: 0,24 euros por kilómetro.

Artículo 33. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica equivalente a la de la hora extraordinaria incrementada en un 10%.

Artículo 34. Plus de disponibilidad.

1. Los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red en alta o de la red en baja tendrán disponibilidad permanente en períodos

mínimos de una semana al mes para la ejecución de los trabajos que sea necesario realizar fuera del horario laboral habitual. A estos efectos, los trabajadores designados para cada semana y durante la misma estarán localizados a través de los medios de comunicación que se establezcan, con la obligación de personarse en el lugar donde se produzca la incidencia del servicio, una vez requeridos para ello de forma inmediata.

Los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad realizarán todas aquellas funciones que requiera el servicio para su buen funcionamiento. Los trabajos a realizar dentro de los horarios generales para toda la empresa, serán los propios del servicio según programación de los directores de área. Fuera del horario normal establecido para toda la empresa, según jornada laboral, los trabajos a realizar por estos trabajadores serán los propios de la situación de disponibilidad, de forma que aquellos que dependan de la posible programación de trabajo por parte de la empresa y no tengan la consideración de urgencia o necesidad perentoria para el servicio serán realizados en la jornada laboral normal.

Se establece en cuatro (4) el número mínimo de trabajadores que deberán estar disponibles cada semana, dos para las actuaciones a realizar en la red en alta y dos para la red en baja, entendiéndose que cualquier actuación que deba ser realizada durante esta disponibilidad, tanto en la red en baja como en la red en alta, deberá ser realizada por los dos trabajadores correspondientes según el carácter de la actuación a realizar (baja o alta), excepto que se produzcan incidencias simultáneas que requieran el reparto del personal disponible.

La empresa designará a los trabajadores para esta disponibilidad que reúnan las características indicadas en el primer párrafo.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.

Las retribuciones por semana de disponibilidad que percibirán los trabajadores que realicen disponibilidad serán las que aparecen en la tabla adjunta según desarrollen su trabajo en la red de alta o en la red de baja.

Plus de disponibilidad (semanal)

	Año 2011	Año 2012
Red de Alta	120,00 euros	165,00 euros
Red de Baja	245,00 euros	290,00 euros

Artículo 35. Plus por ruta de instalaciones de Alta.



Para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red en alta, será obligatorio realizar como mínimo dos rutas de instalaciones de alta al mes que se realizarán durante el fin de semana (Una el Sábado y otra el Domingo), durante las cuales realizarán las tareas periódicas de control de las instalaciones de alta asignadas a cada una de las rutas.

Se establece en dos (2) el número mínimo de trabajadores que deberán realizar la ruta de instalaciones de alta cada fin de semana. La empresa designará a los trabajadores que reúnan las características indicadas en los párrafos anteriores.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.

La retribución total semanal que percibirán los trabajadores que realicen las rutas de alta de sábado y domingo por la realización de dichos trabajos será de 125 euros semanales.

Artículo 36. Plus por disponibilidad y ruta de instalaciones de saneamiento y depuración.

Los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red de saneamiento y de depuración tendrán disponibilidad permanente en períodos mínimos de un fin de semana al mes para la ejecución de los trabajos que sea necesario realizar fuera del horario laboral habitual. A estos efectos, los trabajadores designados para cada fin de semana y durante el mismo estarán localizados a través de los medios de comunicación que se establezcan, con la obligación de personarse en el lugar donde se produzca la incidencia del servicio, una vez requeridos para ello de forma inmediata. Los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad realizarán todas aquellas funciones que requiera el servicio para su buen funcionamiento.

De igual modo, para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red de saneamiento y de depuración, será obligatorio realizar como mínimo dos rutas de instalaciones de saneamiento y depuración al mes que se realizarán durante el fin de semana (una el sábado y otra el domingo), durante las cuales realizarán las tareas periódicas de control de las instalaciones de saneamiento y depuración asignadas a cada una de las rutas.

La empresa designará a los trabajadores que reúnan las características indicadas en los párrafos anteriores.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.



La retribución total semanal que percibirán los trabajadores que tengan disponibilidad durante el fin de semana y realicen las rutas de saneamiento y depuración de sábado y domingo por la realización de todos estos trabajos será de 120 euros semanales.

Artículo 37. Plus de festivos.

Los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo de mantenimiento y conservación de las instalaciones percibirán la cantidad de 120 euros por cada día festivo trabajado, teniendo en cuenta que sólo se computarán como festivos los así habilitados por el calendario de fiestas laborales anuales, aprobado por el Gobierno, además de los establecidos como locales o de empresa y que no coincidan en fin de semana. Cada día festivo trabajado, los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones deberán realizar los trabajos correspondientes a las rutas de instalaciones y tomas de cloro.

La empresa designará a los trabajadores que reúnan las características indicadas en los párrafos anteriores.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.

Artículo 38. Turnicidad.

Para los trabajos que requieran una actividad permanente durante las 24 horas del día los 365 días del año, la empresa podrá establecer para estos trabajadores turnos de trabajo, variando periódicamente el horario de los trabajadores y los días de fiesta semanales, con el bien entendido que las horas trabajadas en domingo o festivos intersemanal no se califican de extraordinarias.

El importe del plus de trabajo a turnos será del 10% del salario base mensual más antigüedad y se percibirá en cada mensualidad.

Artículo 39. Seguro de vida.

Los trabajadores afectados por el presente convenio y con una antigüedad mínima de seis meses, serán cubiertos por una póliza de seguro colectivo de la siguiente cuantía:

18.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta o muerte.

36.000 euros en caso de muerte por accidente laboral.

54.000 euros en caso de muerte por accidente de circulación.



La empresa quedará liberada de las obligaciones recogidas en la misma respecto de aquellas personas que pudieran ser rechazadas por la Compañía de Seguros.

Artículo 40. Complemento por enfermedad común o accidente no laboral.

La empresa se obliga a complementar la prestación de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal hasta llegar al 100% del salario base más participación en beneficios, plus de equiparación cuando proceda y antigüedad, en el supuesto de que la alteración de la salud dure más de 3 días.

A efectos de percepción de este complemento en I.T., la empresa podrá exigir del trabajador que se encuentre en situación de I.T. su asistencia a un reconocimiento médico a realizar por la entidad o el facultativo que se asigne. Los gastos que ello conlleve serán de cuenta de la empresa.

El dictamen de ese reconocimiento será vinculante para conceder o denegar el complemento a la prestación de I.T., sin que pueda ser objeto de impugnación de clase alguna, por lo que es inoperante cualquier otro informe o dictamen médico, aunque proceda de los Servicios Públicos de la Salud, para conceder o denegar este complemento. El dictamen será valorado conjuntamente entre el Comité de Empresa y la empresa. El trabajador que esté en activo y no se someta voluntariamente al reconocimiento médico anual, no cobrará el complemento por I.T., en el caso de caer de baja durante el año.

El trabajador que se encuentre de baja y sea llamado para someterse a reconocimiento, y no asista al mismo, perderá automáticamente el complemento a la prestación de I.T.

La empresa en todo momento, tomará las medidas necesarias para evitar que se cometan abusos de cara a la percepción del complemento a abonar en I.T.

Se realizará un seguimiento sobre los perceptores del complemento a la prestación en I.T., tanto por parte de la empresa como del Comité de Empresa, quien asume este compromiso.

Artículo 41. Complemento por incapacidad temporal por accidente laboral.

La Empresa complementará a los trabajadores con contrato vigente, con seis meses de antigüedad como mínimo, la prestación por A.T. por accidente laboral hasta el 100 por 100 de su salario base más beneficios, plus de equiparación cuando proceda, antigüedad y plus de productividad, desde el primer día de baja. El complemento se percibirá durante el período de A.T., salvo que la Empresa, previo dictamen médico, considere que el trabajador podría estar dado de alta, en cuyo caso el complemento se suprimirá en cualquier momento del proceso de A.T. Los trabajadores que perciban el complemento tendrán obligación de someterse



al examen médico que pueda establecerse a los efectos indicados en el párrafo anterior.

Capítulo VI. Jornada de trabajo.

Artículo 42. Jornada laboral.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán una jornada anual de 1.715 horas efectivas de trabajo al año para el año 2010, 1.700 horas efectivas de trabajo para el año 2011 en jornada de mañana y tarde y 1.670 horas efectivas de trabajo para el año 2012.

La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.

A lo anterior hay que realizar las siguientes salvedades que serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2012:

Personal de oficina e inspectores.

La duración de la jornada ordinaria se distribuirá de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas y una tarde a la semana de 16.30 a 19 horas a disposición de la empresa, nunca en viernes ni en semana santa, y dentro de los periodos comprendidos entre el 10 de enero y el 31 de mayo y el 1 de octubre y el 30 de noviembre. El resto de horas de trabajo efectivo hasta completar las 1.670 anuales quedan a disposición de la empresa quien para su uso deberá comunicarlo al trabajador con antelación suficiente y dentro de los límites marcados dentro de la jornada ordinaria.

Personal en instalaciones y redes en alta, baja y saneamiento.

Para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red en alta o de la red en baja, la duración de la jornada ordinaria se distribuirá en dos turnos de trabajo de lunes a viernes de 7.30 a 15,00 horas y de 15.00 a 22.30 horas.

El resto de horas de trabajo efectivo hasta completar las 1.670 anuales quedan a disposición de la empresa quien para su uso deberá comunicarlo al trabajador con antelación suficiente. Durante los meses de julio y agosto, este personal sólo trabajará en turno de mañana.

Para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones y redes de saneamiento y de depuración, la duración de la jornada ordinaria se distribuirá de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas y una tarde a la semana de 16.30 a 19 horas a disposición de la empresa, nunca en viernes ni en semana





santa, y dentro de los periodos comprendidos entre el 10 de enero y el 31 de mayo y el 1 de octubre y el 30 de noviembre, el resto de horas de trabajo efectivo hasta completar las 1.670 anuales quedan a disposición de la empresa quien para su uso deberá comunicarlo al trabajador con antelación suficiente.

Independientemente de lo anterior, los días 24 y 31 de diciembre serán trabajados cada uno de ellos por el cincuenta por ciento del personal administrativo, técnico y de mantenimiento, siempre y cuando dichos días tengan el carácter de laborables. Los mismos serán designados de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades del servicio, quedando siempre garantizado la correcta prestación del mismo.

Artículo 43. Trabajos de duración superior a la jornada normal.

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

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

3. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo a cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 8 euros.

Artículo 44. Disponibilidad derivada del servicio público.

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

Por acuerdo entre empresa y comité de empresa, o en su defecto, entre la Dirección de la empresa y el trabajador, se establecerá la compensación a que hubiera lugar por estar de guardia y/o retén.

Artículo 45. Descanso diario.



El personal comprendido en este convenio colectivo disfrutará, dentro de la jornada laboral diaria de un descanso de 20 minutos considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 46. Horas extraordinarias.

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

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

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

a) Reparación de siniestros que afecten al servicio.

b) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

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

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

4. Ante la grave situación de paro existente en la provincia ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias que posibiliten 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 art. 35.2 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

5. La empresa vendrá obligada a comunicar por escrito mensualmente a los representantes de los trabajadores, el número de estas, las personas que las





realizaron y los motivos que las justificaron, produciéndose una reunión en la que se analizará esta situación, poniendo en práctica medidas de contratación con aquellas situaciones en las que se den condiciones de habitualidad.

6. Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causas de fuerza mayor de las previstas en la ley, mensualmente, la empresa y los representantes de los trabajadores elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.

Artículo 47. Vacaciones.

El personal comprendido en este convenio colectivo disfrutará de 31 días naturales de vacaciones. No obstante el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado dicho año. A efectos de determinar la duración de las vacaciones se computarán como tales, todos los días hasta aquel en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones se elegirán entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de las vacaciones deberán de solicitarse y ser disfrutadas, siempre que el servicio lo permita, entre los meses de junio y septiembre.

El otro cincuenta por ciento (50%), en el resto del año, procurando atender las peticiones siempre que el servicio lo permita. Es criterio general aprobado para con todos los trabajadores la no utilización de días sueltos para realizar puentes.

El mínimo de solicitud de disfrute de vacaciones será de una semana. El inicio de las vacaciones no coincidirá con días festivos. En el caso de que un trabajador no pueda disfrutar de la fecha preferentemente solicitada, tendrá prioridad de elección al año siguiente. Con estos criterios, las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal y la empresa establezcan de mutuo acuerdo.

Artículo 48. Permisos y licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente computado a efectos días naturales:

1. Quince días en caso de matrimonio.
2. Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos y/o familiares hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. A los efectos del presente Convenio Colectivo se





califica como enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización y que requieran convalecencia en el domicilio tras la intervención quirúrgica y que requiera de atención constante.

3. Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4. Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos.

5. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de carácter inexcusable, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos previstos legal o convencionalmente.

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

8. Un día por traslado del domicilio habitual.

9. Un día al año para asuntos propios. En este caso, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de una semana. No podrá solicitarse un día libre para asuntos propios que coincida con un puente, su día anterior o posterior. El número de licencias para asuntos propios no podrá exceder del 10% dentro de cada departamento, siendo atendidas las solicitudes por riguroso orden de recepción por quien deba concederlas.

10. Todos los anteriores permisos y licencias, excluidos el de matrimonio podrán ser disfrutados por las parejas de hecho debidamente inscritas como tales, debiendo acreditarse dicha circunstancia ante la empresa.

Artículo 49. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Artículo 50. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
6. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en



las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 51. Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del convenio se creará una comisión paritaria formada por un representante de la empresa y un representante legal de los trabajadores que después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa estudiará el establecimiento de un plan de igualdad en la misma.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 52. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa se acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 53. Clasificación de las faltas.

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

Artículo 54. Faltas leves.

Son faltas “leves” las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se prueba 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 pudieran 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 debidas.

Artículo 55. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta “muy grave”.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, podrá ser considerada como “muy grave”.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 54, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos





establecidos en cada centro de trabajo.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 54.

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

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

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 54 produjera escándalo notorio.

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

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes:

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

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

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

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

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

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





dictadas por la autoridad judicial.

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

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

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

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

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

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

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

15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes. La simulación de enfermedad o accidente.

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

17. Acoso sexual.

18. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 54, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 55.

19. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 55 se causase perjuicio a al Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como "muy grave".

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

21. La simulación de enfermedad o accidente

Artículo 57. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.



Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo. Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo.

El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la Empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

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

Artículo 58. Graduación de las sanciones.

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

- A. Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
- C. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 59. Prescripción.

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

Artículo 60. Acumulación de faltas.

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

- A. Faltas leves: 3 meses.
- B. Faltas graves: 6 meses.





C. Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo VIII. Salud laboral.

Artículo 61. Salud Laboral.

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

Artículo 62. Reconocimientos médicos.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

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

Artículo 63. Prendas de trabajo.

Con carácter general y para aquellos casos en que por las características del servicio se sufre un mayor deterioro, la empresa facilitará ropa de trabajo en cantidad y calidad suficiente, de invierno y verano, al personal. El comité de empresa podrá emitir informe sobre la idoneidad de la ropa de trabajo.

Capítulo IX. Subrogación empresarial.

Artículo 64. Cláusula de subrogación.

Se estará a lo dispuesto en art. 44 del Texto Refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores y en las normas que regulen esta materia con carácter supletorio para lo previsto en la citada Ley.

Capítulo X. Comisión paritaria.

Artículo 65. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa (Aguasvira) y que adoptará sus decisiones por unanimidad. No obstante, ambas partes, podrán designar,





ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno. Si no se alcanza acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de Mediación y Solución de Conflictos establecidos al efecto.

Capítulo XI. Derechos sindicales.

Artículo 66. Derechos y garantías sindicales.

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

Dado el carácter del servicio público de Aguasvira, los miembros del Comité de Empresa electos deberán comunicar a la empresa con 48 horas de antelación la utilización de las horas sindicales a las que legalmente tienen derecho para el uso de sus funciones, salvo cuando una urgencia justificada no lo permita. En el caso de existir problemas en la prestación del servicio para la horas y días indicados, los representantes de los trabajadores y la empresa estudiarán de forma conjunta la posibilidad de traslado a otro día o horario la actividad sindical que haya requerido la utilización de dichas horas sindicales.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Se entiende por información la transmisión de de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y puede proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de diálogo entre empresario y comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo la emisión de previo informe por parte del mismo.

El comité de empresa previa solicitud tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones de la empresa de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.



d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre la que se incluirán los datos sobre la proporción de mujeres y hombres, en los diferentes niveles profesionales; y una vez establecido el plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a conocer:

1. El balance, la cuenta de resultados, la memoria y la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
2. Los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
3. Información sobre sanciones por faltas muy graves incluyendo las faltas que se sancionen por despido.
4. La copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional de la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.



La información se deberá facilitar por la empresa al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, de manera que permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, las consulta e informe.

La consulta deberá realizarse de forma que pueda permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por la empresa a la hora de adoptar o de ejecutar decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los miembros del Comité de empresa tendrán derecho al disfrute de un crédito





Andalucía

Aguas Vega-Sierra Elvira, S.A. (AGUASVIRA)

BOP 86, 09 de mayo del 2011

Página 36 de 36

horario, para atender las necesidades propias de su cargo, de 15 horas mensuales.

