

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO
DELEGACION PROVINCIAL

N/Rfra.: Servicio Admón. Laboral.

Relaciones Colectivas.

Expte.: 16/2004

Convenio: Empresa Gestión y Técnica del Agua, S.A.

Código Convenio: 1801762

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Gestión y Técnica del Agua, S.A., acordado entre la representación de la Empresa y de los Trabajadores, 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

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.

Granada, 26 de julio de 2004. El Delegado Provincial,

fdo.: Luis M. Rubiales López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTION Y TECNICAS DEL AGUA,
S.A., PARA LAS ACTIVIDADES DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA, Y SUS
TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE GRANADA**

Capítulo I. Disposiciones generales.



Artículo 1. Naturaleza y fines.

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa Gestagua, S.A., y los trabajadores de los centros de trabajo que se especifican en el siguiente artículo, las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del E.T. y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en el centro de trabajo.

El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectiva que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulada en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio afectará y será de aplicación en todos los centros de trabajo de Gestión y Técnicas del Agua, S.A., ya establecidos en la provincia de Granada o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de vigencia, y a todo el personal que presta y preste sus servicios mediante contrato y relación laboral fija, eventual o de interinidad, en los servicios del denominado Ciclo Integral del Agua.

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

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio Colectivo de trabajo tendrá una duración de tres años, su vigencia será desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, entrará en vigor el mismo día de su firma, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retro trayendo sus efectos económicos al 1 de enero 2004.



Una vez finalizado el plazo de duración del convenio, se entenderá prorrogado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes; dicha denuncia habrá de ser notificada a la otra parte por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose.

Los trabajadores que tengan reconocido un Complemento Personal/Adecuación Convenio percibirán el mismo en los doce meses ordinarias. Este complemento, se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 5. Absorción.

Los haberes anuales fijos pactados en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, es decir, la suma del salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte, así como el complemento personal/adequación convenio si lo hubiera, valorados en su cómputo anual absorberán automáticamente hasta donde alcancen, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse durante la vigencia del mismo, por disposición legal de general aplicación o reglamentaria.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Cuantas dudas o reclamaciones se susciten en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la jurisdicción social, a una comisión mixta interpretativa, que estará constituida por un miembro de la parte social y otro de la parte de la dirección de la compañía, todos ellos componentes de la comisión negociadora.

La citada Comisión dispondrá de un plazo de quince días para resolver las cuestiones que se le puedan plantear.

Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

Caso de no emitirse resolución o no se alcanzase acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su



aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización.

La organización práctica y técnica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en óptima utilización de todos los recursos. Para este objeto se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la mutua colaboración de todo el personal de la empresa.

Artículo 9. Clasificación funcional.

Los trabajadores serán clasificados en sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Esta clasificación se realizará en los Grupos Profesionales, definidos por la 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 establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

Artículo 10. Factores de encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación dentro de la Estructura Profesional establecida y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimiento, 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 tendrá 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 tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y las 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 personal 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.

3. Dentro de cada uno de los grupos profesionales y de las correspondientes divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración comercial, técnica de producción y servicios auxiliares) podrán situarse las diferentes categorías, definidas de conformidad con los criterios anteriormente expuestos.

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

Artículo 11. Grupos profesionales.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales administrativa y técnica.

Grupo Profesional I.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas,

claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de período de adaptación.

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

A este grupo se corresponden, dentro del área funcional administrativa: Lector y Ordenanza.

Dentro del área funcional de explotación: Ayudante, Peón especialista y Peón.

Grupo Profesional II.

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 pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Dentro del área funcional administrativa de este grupo cabe incluir, entre otras las siguientes categorías: Auxiliar administrativo, Oficial de 2ª Administrativo, Oficial de 1ª Administrativo.

Con relación al área funcional técnica y explotación, cabe incluir en este grupo profesional, entre otras, las siguientes categorías: Oficial de 3ª, Oficial de 2ª y Oficial de 1ª, Analista de Laboratorio, Auxiliar Técnico, Delineante.

Grupo Profesional III.

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

Tareas que aún 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.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, completada con una experiencia dilatada en el



puesto de trabajo.

En el área funcional administrativa de este grupo se incluyen, entre otras las de: Jefe de Sección o Negociado.

En lo que se refiere al área técnica y explotación, cabe incluir, también enunciativamente, las categorías profesionales de: Delineante Proyectista, Técnico de Producción, Capataz, Jefe de Equipo y Encargado.

Grupo Profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores.

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

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

En este grupo cabe incluir, entre otras las de: Jefe de Servicio, de Planta y, en general, las de Titulado de Grado Medio.

Grupo Profesional V.

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

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

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 deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más al 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.

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.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de: Director, Jefe de Departamento, de Servicio, de Zona/Área, así como las correspondientes a Titulado Superior.

Artículo 12. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la dirección o persona en quien ésta delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral, siempre y cuando no menoscabe su dignidad. En este sentido, y sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y, dentro de la jornada laboral, cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, que vendrán dadas por las necesidades de los servicios que gestionamos, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas.

Artículo 13. Trabajos de superior grupo profesional.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior grupo 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.

Artículo 14. Trabajos de inferior grupo profesional.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a categorías profesionales inferiores a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, 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.

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 dicha tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

Si el destino de inferior categoría 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

categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 15. Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

En todos los casos habrá que especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, etc., siendo visados por el Representante de los Trabajadores.

Artículo 16. Periodo de prueba.

De acuerdo con el contenido del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

* Para los grupos profesionales I, II y III se establece un período de prueba de 30 días para los contratos temporales y de 60 días para los contratos de duración indefinida.

* Con relación a los grupos profesionales IV y V se concierta un período de 90 días, salvo las categorías de Director y Técnicos Titulados que será de seis meses.

Artículo 17. Subrogación del personal.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII, artículo 43 del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación. Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, o disposición legal que lo sustituya.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 18. Jornada.

Se acuerda establecer la jornada en cómputo anual para los años que abarca este Convenio de la siguiente manera:

* Año 2004, mil setecientos treinta y seis horas de trabajo efectivo.

* Año 2005, mil setecientos veinticuatro horas de trabajo efectivo.

* Para el año 2006, mil setecientos doce horas de trabajo efectivo.

La distribución de la reseñada jornada será:



* Del 01 de enero a 31 de mayo y de 01 de octubre a 31 de diciembre: Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartidas a razón de 8:30 horas/día de Lunes a Jueves, en horario de 08: a 14:00 y de 15:30 a 18:00 horas y de 6:00 horas/día los Viernes, en horario de 08:00 a 14:00 horas.

* Para el período de 01 de junio a 30 de septiembre, la jornada será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, repartidas a razón de 7:00 horas/día de Lunes a Viernes, en horario de 08:00 a 15:00 horas.

No computará como tiempo de trabajo efectivo el período de descanso establecido legalmente para jornadas continuadas (15 minutos).

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, establecerá en el mes de enero el Calendario Laboral que regirá durante el año.

Artículo 19. Permanencia en el trabajo.

Tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo y dedicado a él. La dirección de la Empresa podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose las salidas previamente autorizada por el Jefe directo del empleado.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su jefe inmediato en el término de 72 horas.

Cuando la ausencia de un día o parte de él y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante de dicha ausencia. La no entrega de dicha justificación se considerará falta injustificada al trabajo.

Artículo 20. Trabajos de duración superior a la jornada habitual.

Dado el carácter público de los servicios prestados por esta empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo.

El trabajo prestado en exceso sobre la jornada normal debe contar con el visto bueno del Jefe del Centro, y se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias, siempre que cuente con la previa autorización del Responsable del Centro.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural



aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada máxima legal establecida en este convenio, salvo las realizadas en los casos de prolongación de jornada antes contemplada.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Las horas se compensarán por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del E.T. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieren reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia sean inaplazables, el tiempo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite legal, de acuerdo con el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien serán retribuidas como tales.

Artículo 22. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso vacacional de treinta y un días naturales al año, salvo las condiciones más beneficiosas.

El período vacacional se disfrutará en los meses que de común acuerdo pacten empresa y trabajadores.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- * Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- * Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento 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:
 - * Hasta 100 Km., un día más.
 - * Hasta 300 Km., dos días más.
 - * A partir de 300 Km. (ida), tres días más.





- * Un día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- * Un día por cambio de residencia.
- * Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- * Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.
- * Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de los servicios de salud pública "SAS".
- * Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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

- * Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Capítulo V. Retribución salarial.

Artículo 24. Salario.

Para el año 2004, el salario a percibir será el reflejado para cada Grupo Profesional en la tabla salarial adjunta.

A todo trabajador se le garantiza para dicho año un 2,5 %, aplicado sobre los conceptos salariales: Salario Base, Complemento Personal y Adecuación Convenio, garantizados a 31 de diciembre de 2003.

Para el resto de años de vigencia de este convenio, se establece un incremento salarial del IPC teórico previsto para cada año.

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial.

En caso de que el índice de precios al consumo IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara el 31 de diciembre de cada año de vigencia una desviación respecto a los porcentajes recogidos en el artículo 24, se adecuará la revisión salarial que corresponda a esa desviación, incrementándose ésta, si





procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el IPC real, abonándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Artículo 26. Antigüedad.

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la Empresa, consistente en 108,18 euros/año por cada uno de los diez primeros años de servicio y a partir del undécimo a 54,09 euros/año.

A pesar de lo expuesto, los trabajadores que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan consolidado algún complemento de Antigüedad de acuerdo con el sistema anterior percibirán la cantidad ya consolidada en su cuantía presente. En aplicación del lo determinado en el párrafo anterior, los nuevos incrementos de antigüedad se calcularán exclusivamente a partir de 01.01.2001, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por esta nueva antigüedad en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el 31.12.2000.

La cuantía resultante de sumar tanto la antigüedad consolidada como el importe resultante por aplicación del complemento descrito en el párrafo primero, no podrá ser superior a la cantidad de 2.704,55 euros brutos anuales, sea cual sea el Grupo Profesional al que se pertenezca.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, semestrales, consistentes en el importe de una mensualidad de "salario base y antigüedad nueva". La fecha de pago de las gratificaciones extraordinarias será:

* El último día laborable del mes de junio.

* El día 20 del mes de diciembre.

Artículo 28. Plus de transporte.

Se fija un plus de transporte por jornada completa de trabajo cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. Los días de falta al trabajo se descontará la parte proporcional que corresponda; este plus no se percibirá en Vacaciones, Incapacidad Temporal o falta injustificada al trabajo.

Por otra parte, con el propósito de abonar un solo concepto en tabla salarial a partir del año 2006, se acuerda que la cantidad especificada en la tabla salarial anexa por Plus de Transporte se incorpore gradualmente durante los años 2005 y 2006 al salario base, fijando la proporción en un 50 % cada año.



Artículo 29. Pluses de puesto de trabajo.

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

El carácter público de los servicios que gestiona la Empresa y las especiales características inherentes a la actividad, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, por ello, se crean los siguientes Pluses:

a) Plus trabajo nocturno.

El valor económico de este plus se regulará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal.

b) Plus por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Será objetivo permanente de la empresa en colaboración con el Delegado de Prevención la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

Por otro lado, para los supuestos en que exista realización de labores, que resulten tóxicas, se abonará como compensación a dichas labores un complemento mensual de 60 euros. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, el complemento se reducirá al 50 por 100 (30 euros).

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones aludidas, una vez comprobada su inexistencia, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

c) Plus de disponibilidad/guardias.

Ante las especiales características del servicio público que se presta, el personal de Explotación de Redes de Agua y Saneamiento, se verá obligado a realizar sus servicios en situación de Guardia y/o retén.



Los trabajadores en situación de Guardia deberán, por tanto, estar localizables y disponibles en todo momento, para ello dispondrá de un medio adecuado facilitado por la empresa para ser localizado y atender el servicio(s), debiendo acudir a resolver el aviso en un espacio de tiempo no superior a treinta minutos desde que recibe el mismo, salvo imposibilidad manifiesta y ajena al trabajador.

La guardia consiste en reparar todas las averías de la red de agua y de saneamiento que se originen durante su período, así como, visitar los depósitos y estaciones de bombeo, verificando niveles y funcionamiento de los sistemas instalados, comenzando dicha situación a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir desde el final de jornada un Lunes, hasta el inicio de jornada del siguiente Lunes.

El equipo de guardia, estará formado por un operario.

Los trabajadores en situación de Guardia, percibirán por cada semana efectiva en dicha situación, incluyendo en el citado importe todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, el siguiente complemento salarial:

* Año 2004, 95 euros brutos semana efectiva.

* Año 2005, 100 euros brutos semana efectiva.

* Año 2006, 105 euros brutos semana efectiva.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias, será el que se obtiene de dividir el salario anual según categoría de la tabla salarial anexa entre la jornada anual vigente en cada momento, más un recargo del 25 por 100.

Artículo 31. Importe de las dietas.

El trabajador que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá por dietas:

* Dieta por comida o cena, 10 euros.

* Dieta por habitación y desayuno, 40 euros.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio particular. Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de la empresa de facilitar los medios de transportes o satisfacer el importe de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá satisfacer los gastos de dietas



directamente en establecimientos debidamente autorizados en cuyo caso no se abonarán las citadas dietas.

Artículo 32. Kilometraje.

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima la de 0,20 euros/Km.

Capítulo VI. Régimen asistencial.

Artículo 33. Mejora de prestación por incapacidad transitoria.

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la empresa le complementará la diferencia existente entre lo percibido por la Seguridad Social por esta causa, y el total de las retribuciones básicas fijas mensuales (Salario Base, Antigüedad, Antigüedad Consolidada y Complemento Personal/ Adecuación Convenio) asimismo, se aplicará el mismo criterio para los casos que requieran hospitalización.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y el total de las retribuciones básicas fijas mensuales (Salario Base, Antigüedad, Antigüedad Consolidada y Complemento Personal), en los siguientes porcentajes:

- Los diez primeros días el 100 por 100.
- Desde el undécimo día hasta el trigésimo el 80 por 100.
- A partir del trigésimo primer día el 90 por 100.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso de la situación de Incapacidad Temporal, por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 34. Seguro de accidentes.

La Empresa concertará, a su cargo, y para todos los trabajadores afectos por el presente Convenio, un seguro colectivo por accidentes de trabajo por 36.000 euros para cada una de las siguientes contingencias:

- * Fallecimiento
- * Invalidez permanente total (para profesión habitual)
- * Invalidez permanente absoluta



* Gran invalidez

La cobertura pactada se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto, el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 35. Régimen de faltas y sanciones.

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

Artículo 36. 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 a continuación:

I. Son falta "Leves"

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



II. Son falta "Graves"

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. No comunicar con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta "muy grave".
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio 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 él.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en acto del servicio; si implicase riesgo de accidente para el mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como "muy grave".
8. Realizar, si 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 apartado I, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta puede ser considerada como las faltas leves.
12. 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".
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del apartado I.
14. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que

cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

15. Si la causa prevista en el punto sexto del apartado I produjera escándalo notorio.

16. 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.

III. Se consideran como faltas "Muy Graves".

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

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

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

4. 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.

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

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

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

8. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

9. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los usuarios, jefes o 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.

10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes/usuarios.

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



13. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes/usuarios.
14. La simulación de enfermedad o accidente.
15. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
16. Acoso sexual.
17. Las derivadas de lo previsto en el punto sexto del apartado I y en la segunda, cuarta y séptima y decimocuarta del apartado II.
18. Si como consecuencia de la causa prevista en el punto décimo del apartado II, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada podrá ser considerada como "Muy Grave".
19. La reincidencia en falta "grave" aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 37. Régimen de sanciones y procedimientos sancionador.

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

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

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

La empresa dará cuenta a la representación de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 38. Graduación de las sanciones.

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

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta 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 39. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40. 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 comunicación de la última falta:

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas muy graves: un año.

Capítulo VIII. Garantías sindicales.

Artículo 41. Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.

Norma General: En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes legalmente constituidos en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 42. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores la cuantía de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán al trabajador de la empresa que designe la Central Sindical correspondiente.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario por parte del trabajador.



Artículo 43. Crédito horas sindicales.

Los delegados de personal o Comités de Empresa, tendrán un crédito de horas sindicales retribuidas de 15 horas al mes durante el año, cuyo cómputo se hará anualmente pudiendo los delegados utilizar un número mayor de las establecidas mensualmente, siempre que no perjudique o repercuta en el servicio.

Capítulo IX. Seguridad, higiene y salud laboral.**Artículo 44. Principio general.**

Los firmantes del presente convenio manifiestan su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigencia normativa de Prevención de Riesgos Laborales regulada por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su normativa complementaria y de desarrollo.

Capítulo X. Disposiciones varias.**Artículo 45. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará las prendas de trabajo necesarias a todos los trabajadores que, por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran.

Dichas prendas de trabajo se renovarán según el uso y el deterioro.

Disposición Derogatoria.

El presente convenio colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efecto, a todos y a cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único convenio colectivo de aplicación en los centros de trabajo de la empresa señalada en el ámbito de aplicación.

Disposición Final Primera.

Los atrasos derivados del incremento salarial pactado en el presente Convenio, se pagarán en un plazo máximo de dos meses a partir de la firma del mismo.

Tabla salarial 2004 - granada (ciclo integral del agua)

Grupos	Salario base mensual (euros)	Plus Transporte (euros)	Retribución anual (euros)	Valor hora Extraordinaria
Grupo primero				
Peón	812,00	60,00	12.028,00	8,66
Grupo segundo				
Lector	835,00	60,00	12.350,00	8,89



Auxiliar Administrativo	835,00	60,00	12.350,00	8,89
Oficial 2ª Administrativo	845,00	60,00	12.490,00	8,99
Oficial 1ª Administrativo	858,00	60,00	12.672,00	9,12
Oficial 3ª	840,00	60,00	12.420,00	8,94
Oficial 2ª	848,00	60,00	12.532,00	9,02
Oficial 1ª	865,00	60,00	12.770,00	9,19
Grupo tercero				
Capataz	925,00	60,00	13.610,00	9,80
Encargado	990,00	60,00	14.520,00	10,46
Grupo cuarto				
Jefe de Servicio	1.057,00	60,00	15.458,00	11,13
Titulado Medio	1.155,00	60,00	16.830,00	12,12
Grupo quinto				
Titulado Superior	1.222,00	60,00	17.768,00	12,79

