



CONSEJERÍA DE EMPLEO DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Código de Convenio número 41003652011999.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Aguas del Huesna S.L, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

Acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del convenio Colectivo de la mencionada empresa, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2011.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.



Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA DE AGUAS DEL HUESNA, S.L. Y SUS TRABAJADORES 2010 - 2011.

Capítulo primero. Ámbito de Aplicación.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Empresa Aguas del Huesna, S.L. y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales en vigor, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que esté adscrito a Aguas del Huesna, S.L., en cualquiera de sus centros o lugares de trabajo, y al que en lo sucesivo, sea contratado por la misma, salvo en los casos previstos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia.

Independientemente de la fecha de la firma del presente Convenio, su duración será de dos (2) años, desde el 01 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011, y su retroactividad será desde el 01 de enero de 2010.

Artículo 4. Denuncia del convenio colectivo.



El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación máxima de cuatro meses a la fecha del término de su vigencia.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio Colectivo, si no mediara denuncia del mismo en forma o modo legal por alguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, aplicándose, en este caso, un régimen de revisión a la tabla salarial conforme al IPC real del año anterior.

Ahora bien, denunciado en forma y modo legal el Convenio Colectivo, el convenio será revisado automáticamente con el IPC real que hubiera resultado al 31.12.2011, tanto en la tabla salarial como en los pluses recogidos en este Convenio Colectivo, desde el 01.01.2012

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones recogidas en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, independientemente de la naturaleza y origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente acordadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por las mismas.

Artículo 6. Garantía personal.

En caso de que existiese algún trabajador que tuviese actualmente condiciones económicas y/o sociales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio, continuarán manteniéndose como hasta ahora con carácter estrictamente personal e incrementándose en los mismos porcentajes que a las tablas de este convenio. Estas diferencias tendrán la consideración de Complemento Salarial, formando parte de las retribuciones brutas anuales del trabajador afectado.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.



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

Artículo 8. Cambio de titularidad.

Cuando la actividad de uno, varios o todos los centros de trabajo, cese por finalización o modificación total o parcial del contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., o bien por desaparición de la empresa y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales en vigor, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Artículo 9. Garantía de paso fusión, absorción o sistema Asociado de empresas.

A todo el personal contratado en la Empresa, hasta el mismo día de la fecha de la firma de algunas de estas variantes, se conservará y garantizará el puesto de trabajo en el mismo departamento y ámbito laboral al que haya pertenecido.

Artículo 10. Plantilla.

La Empresa confeccionará anualmente su organigrama funcional, estableciendo el número de trabajadores que componen cada grupo profesional en cada centro de trabajo. La publicación de dicho organigrama se realizará no más tarde del 31 de enero.

No obstante lo anterior, la Empresa entregará al Comité de Empresa una copia en la que sí figurarán los datos de los ocupantes de los puestos, información ésta que estará sujeta a los requisitos de confidencialidad previstos en la legislación vigente.

Capítulo segundo. Organización del trabajo y estructura profesional.

Artículo 11. Facultades de la dirección de la empresa y de los



representantes de los trabajadores en la organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio 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, y aquello que disponga la legislación laboral vigente en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 12. 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 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.

Por acuerdo entre Aguas del Huesna, S.L. y los trabajadores, se establece el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el Grupo Profesional que corresponda.

Artículo 13. Factores de encuadramiento. Clasificación profesional y definiciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en atención a las funciones





que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I Dirección y Jefatura.

Grupo II Personal Técnico.

Grupo III Personal Administrativo.

Grupo IV Personal Operario.

Grupo V Personal Titulado.

Grupo VI Personal titulado en formación.

Por consiguiente, la asignación de cada uno de los trabajadores en un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica, el grado de conocimientos específicos para cumplir correctamente el trabajo, y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Formación: Se considerará el nivel inicial mínimo de titulación y/o formación teórica y práctica para desarrollar satisfactoriamente las funciones de cualquiera de las categorías o puestos incluidos dentro del grupo profesional.

Experiencia: Este factor determina el periodo de tiempo en un puesto similar, requerido por una persona de capacidad media, que acredite que ha adquirido las habilidades y práctica necesaria para obtener un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa y/o autonomía: Contempla la mayor o menor dependencia a directrices





o normas y la mayor o menor subordinación en el desarrollo de la función que desarrolle. Este factor comprende, tanto la necesidad de detectar problemas, como la de improvisar soluciones a los mismos.

Complejidad: En este factor se considerarán tanto la dificultad del trabajo y la frecuencia de las posibles incidencias, como el esfuerzo físico requerido y el cansancio que pueda producir, medidos por su intensidad y continuidad durante el desarrollo de las funciones.

Mando: Referido a la dirección de subordinados, que comprende las funciones de planificación, organización y control de tareas asignadas por la empresa a los equipos de trabajo. Incluye los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Artículo 14. Categorías y grupos profesionales.

a) Enumeración

El orden de las categorías en cada grupo, no implica necesariamente jerarquía funcional.

Asesor

Grupo I Dirección y Jefaturas

Director

Jefe de Departamento

Grupo II Técnicos

Jefe de Área

Responsable de Sección





Andalucía

Aguas del Huesna, S.L.

BOP 55, 09 de marzo del 2011

Página 8 de 67

Inspector de Obra

Técnico de Laboratorio I

Técnico de Laboratorio II

Delineante Projectista

Delineante

Auxiliar Técnico/Laboratorio

Grupo III Administrativos

Jefe de Negociado

Responsable de Sección

Analista de Sistemas y Programador

Oficial 1ª Administrativo

Inspector de Suministro

Oficial 2ª Administrativo

Lector

Auxiliar Administrativo

Ordenanza





Andalucía

Aguas del Huesna, S.L.

BOP 55, 09 de marzo del 2011

Página 9 de 67

Grupo IV Operarios

Capataz

Jefe de Equipo Electromecánico

Jefe de Equipo

Oficial 1ª Electromecánico

Oficial 1ª

Oficial 2ª Electromecánico

Oficial 2ª

Ayudante Electromecánico

Ayudante

Peón

Limpiadora

Grupo V Titulados

Técnico Grado Superior

Licenciado

Técnico Grado Medio





Diplomado

Grupo VI Titulados en Formación

Técnico Grado Superior en formación 1er año

Técnico Grado Superior en formación 2º año

Técnico Grado Superior en formación 3er año

Licenciado en formación 1er año

Licenciado en formación 2º año

Licenciado en formación 3er año

Técnico Grado Medio en formación 1er año

Técnico Grado Medio en formación 2º año

Técnico Grado Medio en formación 3er año

Diplomado en formación 1er año

Diplomado en formación 2º año

Diplomado en formación 3er año

Técnico Superior en FP y FP II en formación 1er año

Técnico Superior en FP y FP II en formación 2º año



Técnico Superior en FP y FP II en formación 3er año

b) Grupos profesionales

En este apartado se enumeran las categorías, desarrollando el perfil de cada una de ellas.

Asesor: Es el que desempeña las funciones de asesoramiento para el Consejero Supervisor, elaborando informes económicos financieros que le sean solicitados o cualquier otra función que se derive de su puesto de trabajo.

Grupo I Dirección y Jefaturas

Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional, suponiendo la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, participando en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria completada con formación y conocimientos específicos en las funciones y/o dilatada experiencia profesional en su rama profesional.

Definición categorías

Director: Es el que desempeña la dirección y supervisión de una división específica de la empresa, ya sea Dirección Técnica, de Explotación, u otras divisiones a establecer por la Dirección de la Empresa.

Jefe de Departamento: Es el que desempeñan la jefatura, coordinación, planificación y supervisión de un departamento de la empresa, teniendo personal de inferior categoría a su cargo.



Grupo II Técnicos

Definición: Son aquellos puestos que requieren autonomía e iniciativa, conocimientos profesionales y responsabilidades que ejerzan sobre uno o diversos sectores de la empresa en las ramas técnicas, producción y explotación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior o medio y/o formación específica completada en el puesto de trabajo. En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Planificación, ordenación y supervisión de los distintos servicios, instalaciones o centros de trabajo.
- Ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de trabajos de gestión y responsabilidad de resultados.
- Trabajos de análisis físicos, químicos, biológicos, etc., implicando además de cuidar de los instrumentos, preparación de reactivos, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de trabajos.
- Trabajos que supongan responsabilidad de vigilancia y aplicación de medidas de seguridad.
- Realización de funciones técnicas en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, proyectos, vigilancia y control de procesos o servicios de asesoramiento.
- Trabajos de oficina técnica, topografía, reproducción de planos, reprografía.
- El personal adscrito a este grupo ha de considerar la informática como





herramienta de trabajo en el desarrollo de sus funciones.

Definición de Categorías

Jefe de Área: Son los que estando en posesión de título Universitario de Grado Superior y con los conocimientos técnicos y/o la dilatada experiencia actúan a las órdenes inmediatas de otro de categoría superior, teniendo la capacidad necesaria para asumir la responsabilidad de alguna de las áreas operativas de la Empresa.

Responsable de Sección: Es el titulado Universitario de Grado Superior o Medio y/ o dilatada experiencia para asumir la participación en la redacción de los proyectos de obras, dirección, distribución y realización de los trabajos de un servicio, rama u obra, teniendo la experiencia, capacidad y los conocimientos técnicos necesarios pudiendo tener bajo sus órdenes inmediatas a personal de inferior categoría. Este personal actúa bajo las órdenes inmediatas de otro técnico de superior categoría.

Inspectores de Obra: Personal que con titulación de Grado Medio o FP II, y/ o dilatada experiencia, tiene labores de responsabilidad con experiencia técnica suficiente, además de las incluidas en la de Auxiliar Técnico, con conocimiento de normativas técnicas.

Se encargarán de las tareas de control y seguimiento y velarán por el cumplimiento de ésta, bajo la supervisión de un Técnico de Superior Categoría.

Técnico de Laboratorio I: Son los que estando en posesión de titulación Universitaria Superior en Biología, Química, Farmacia o similar, y/o con experiencia demostrada como analista de laboratorio, se encargan de llevar a cabo las tareas de puesta a punto de técnicas analíticas de aguas potables, residuales y naturales, puesta a punto de métodos de calibración, verificación y mantenimiento de equipos, así como las tareas administrativas y técnicas derivadas del desempeño de estas funciones.

Técnico de Laboratorio II: Son los que estando en posesión de titulación como mínimo en Técnico Superior de F.P., y/o con experiencia demostrada como



analista de laboratorio, ejecutan tomas de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas, análisis, caldos de cultivo, etc., con arreglo a los procedimientos y, cuida de la conservación y limpieza del material, así como las tareas administrativas y técnicas derivadas del desempeño de estas funciones. Sin perjuicio de que las actividades enunciadas constituyan el núcleo de las tareas esenciales de esta categoría se incluyen también las tareas propias de Auxiliar Técnico/ Laboratorio (toma de muestras, datos y lecturas de elementos de control de laboratorio).

Delineante Proyectista: Son los que estando en posesión de titulación Universitaria Media o Técnico Superior en FP, por medio de planos dan realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos. Deberá poseer los conocimientos técnicos y matemáticos apropiados a su especialidad.

Delineante: Es el personal que estando en posesión del título, al menos, FP II, y/o con experiencia demostrada y teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibuja o copia planos de conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubicajes, acotamiento, secciones, rotulaciones, ejecutando con perfección proyecciones, dibujo de detalle, etc., así como el manejo de programas informáticos como el autocad, aparatos y la realización de funciones propias de su profesión.

Auxiliar Técnico/Laboratorio: Son aquéllos que, al menos, con el título de B.U.P. y/o F.P.II, y/o con experiencia demostrada colaboran en la realización de trabajos de carácter elemental técnico que le encomiendan los técnicos de categoría superior y que para sus órdenes trabajan, manejan programas informáticos y otros aparatos técnicos facilitados por la empresa, realizan las correspondientes mediciones, comprobaciones, vigilancia y control de procesos, obras, materiales, etc., Y el Auxiliar de Laboratorio ejecuta tomas de muestra, prepara reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, conocimientos y experiencia profesional, realiza los análisis, esteriliza materiales y además de ejercer tareas administrativas propias del laboratorio, cuida de la conservación y limpieza de material.

Grupo III Administrativo

Definición: Son aquellos puestos que requieren autonomía e iniciativa,



conocimientos profesionales y responsabilidades que ejerzan sobre uno o diversos sectores de la empresa, en la rama administrativa y de gestión.

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica equivalente a estudios universitarios de grado superior, grado medio, técnico superior en FP, FP II y BUP y formación específica completada en el puesto de trabajo y/o con experiencia demostrada.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes y siempre con la correspondiente supervisión:

- Responsabilidad de mandar y supervisar, trabajos administrativos.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de trabajos de información, etc.
- Responsabilidad de programación, elaboración, control y supervisión de grupos de trabajo.
- Los trabajos de contabilidad, balances, coste, provisiones de tesorería y otros trabajos parecidos.
- Todos los trabajos de administración de personal, cálculos salariales, siempre bajo supervisión.
- Trabajos de lectura, cobro y facturación de contadores, así como la grabación y operaciones en los ordenadores.
- El personal adscrito a este grupo ha de considerar la informática como herramienta de trabajo en el desarrollo de sus funciones, facilitando la empresa la formación necesaria para su utilización.

Definición de categorías





Jefe de Negociado: Es el titulado universitario de Grado Superior o Medio y/o con experiencia demostrada que, a las órdenes inmediatas de otro de categoría superior, tiene la experiencia, capacidad y los conocimientos necesarios para dirigir los cometidos asignados a un negociado, asumiendo su participación personal en el trabajo y respondiendo de la perfecta realización del mismo, pudiendo tener a personal de inferior categoría a su cargo.

Responsable de Sección: Es el titulado Universitario de Grado Superior o Medio y/o con experiencia demostrada que, bajo las órdenes inmediatas de un técnico de superior categoría, realiza su función asumiendo la responsabilidad, organización y disciplina de una especialidad determinada.

Analista de Sistemas/Programación: Es el titulado universitario de Grado Superior o Medio y/o con experiencia demostrada que concibe y diseña los sistemas informáticos a mecanizar. Ha de conocer los recursos informáticos de la empresa, su distribución y planificación. Construye a nivel lógico las especificaciones de las aplicaciones informáticas correspondientes, dirige, coordina y desarrolla las labores de programación y/o codificación en lenguajes de alto nivel de los segmentos de programa o aplicaciones necesarias y el mantenimiento y explotación de los equipos informáticos.

Oficial de 1ª Administrativo: Es el que teniendo posesión del título académico de FP II o conocimientos similares deberá tener completo conocimiento y desarrollo de los trabajos de categoría inferior, realizando 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 media relacionados con el servicio que desarrollan, cuya ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones, así como cuantas otras tareas que, aun consideradas de inferior categoría, han de realizar para llevar a cabo su cometido.

Inspector de Suministro: Es el que teniendo posesión del título académico de FP II o conocimientos similares y perfecto conocimiento del Reglamento del Agua, es el que anota los consumos señalados por los contadores con los medios que la empresa ponga a su disposición, realizando el conjunto de operaciones necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro; comprueba si los suministros se ajustan a las normas reglamentarias, observando las anomalías del contador o de la instalación, debiendo dar cuenta a sus superiores de las que





observen o les puedan indicar los abonados.

Inspeccionan las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer la empresa que puedan existir anomalías en sus suministros, por haberlas visto él mismo, por denuncias de personas o entidades anexas a la misma, o cuando la empresa lo estime oportuno.

En la oficina realizará los trabajos de repasos, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, emitirá los informes correspondientes a las incidencias resultantes de las inspecciones.

Oficial 2ª Administrativo: Es el que teniendo posesión del título académico de FP II o conocimientos similares, con conocimiento y desarrollo de los trabajos de su categoría, así como cuántas otras tareas que, aún consideradas de inferior categoría, han de realizar para llevar a cabo su cometido y, bajo las órdenes de un superior, desarrollan trabajos de responsabilidad e iniciativa.

En este perfil se incluye el encargado de almacenes que, con perfecto conocimiento de los materiales y útiles que se emplean en la empresa, tiene a su cargo la petición, recepción, clasificación y despacho de los mismos, llevando el fichero informático de materiales, cuida que estén abastecidos los almacenes formulando las oportunas peticiones al departamento correspondiente, para reposición de existencias.

Auxiliar Administrativo: Son aquéllos que, estando en posesión del título académico de FP I o conocimientos similares, realizan trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático así como mecanográficos en general, manejo de programas informáticos de las aplicaciones de gestión de oficina, así como encargarse de la atención de centralitas telefónicas, y oficinas de Atención al Público, supervisados por personal de superior categoría.

Lector: Son aquéllos que estando en posesión del título académico de FP I o conocimientos similares, anotan, con los medios que la empresa ponga a su disposición, el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de cada centro, debiendo rendir cuentas a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de los contadores.





Realizadas las lecturas deberán, en las oficinas, volcar, repasar y comprobar el conjunto de operaciones y datos que hayan anotado durante las lecturas.

Ordenanza: Son aquéllos que cuidan de la distribución del servicio y del orden y mantenimiento de las diversas dependencias, reparto de documentación y correspondencia dentro y fuera de las oficinas de la empresa, hacer encargos, realizar gestiones oficiales fuera de las oficinas de la empresa encomendadas por los superiores, atender centralitas telefónicas que no lo ocupen permanentemente.

Grupo IV: Personal Operario

Formación: Técnicos superior en FP, FP II, FP I, con una experiencia práctica, o por los estudios específicos necesarios para desarrollar sus funciones. La formación académica, en algún caso puede ser sustituida por una formación práctica distendida, y ampliamente contrastada.

Deberán poseer, todos, carné de conducir automóviles (B-2) y en los equipos de saneamiento tendrá que ser el carné especial para camiones. Todo aquel que se encuentre contratado a la entrada en vigor de este convenio, en caso de que la Empresa le requiera el carné especial para camiones, será subvencionado por parte de la Empresa.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que análogamente, son asimilables a las siguientes:

- Trabajos de mantenimiento fontanería, mecánica, electricidad, pintura, trabajo de albañil, conductores, etc., con capacidad suficiente para desarrollar los trabajos normales de oficio.
- Trabajos que pueden consistir en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio, con la consecuente función de dirigir y supervisar los trabajos encomendados.
- Trabajos que impliquen la ejecución y desarrollo de proyectos según instrucciones.





— Trabajos de control (cloro, hipoclorito), mediciones de niveles, toma de muestras, control de estado de redes, o cualquier manejo puntual de panel de control, según instrucciones concretas.

— Trabajos que se ejecutarán, claramente establecidas y que requieran esfuerzo físico y/o atención.

Capataz: Son aquellos operarios de superior categoría que, estando en posesión del título académico de técnico superior en FP I o FP II o similar, y/o una dilatada experiencia y una formación práctica en categorías inferiores y, con conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación, con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuida de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirige personalmente los trabajos del personal operario a su cargo, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes. Sabrán interpretar los planos y esquemas de instalaciones en relación con su especialidad.

Jefe de Equipo: Son los operarios que, estando en posesión del título académico de FP II o similar, y/o una dilatada experiencia y una formación práctica en categorías inferiores, actuando bajo las órdenes inmediatas del capataz y demás superiores, cuidan su cumplimiento con perfecto conocimiento de los trabajos que ellos mismos efectúan, pudiendo tener a su cargo personal de categoría inferior. Sabrán interpretar los planos y esquemas de instalaciones correspondientes a su especialidad.

Jefe de Equipo Electromecánico: Será el Jefe de Equipo que, además de todo lo anterior, tenga como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, interpretación de esquemas eléctricos e hidráulicos, realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos, reparaciones de motores y elementos auxiliares, montajes y ajustes sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con operaciones propias de su especialidad.

Oficial de 1ª: Son los operarios que, estando en posesión del título académico de FP II o similar y/o una dilatada experiencia y una formación práctica en categorías inferiores, desarrollan los trabajos generales de su oficio, con conocimiento



completo de las instalaciones donde realiza sus funciones (ETAP, EDAR, Bombeos, red de distribución de abastecimiento, red de distribución de saneamiento, red de alta y red en baja).

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones, aunque bajo las órdenes de sus superiores, con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

El Oficial de 1ª electromecánico: será el oficial de 1ª que, además de todo lo anterior, tenga como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, eléctricos e hidráulicos, dando realización práctica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos, reparaciones de motores y elementos auxiliares, montajes y ajustes sabiendo al mismo tiempo diseñar y construir pequeñas piezas en relación con operaciones propias de su especialidad.

Oficial de 2ª: Son los operarios que, estando en posesión, al menos, del título académico de FP o similar, y/o una dilata experiencia y una formación práctica en categorías inferiores, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico de las instalaciones donde realiza sus funciones (ETAP, EDAR, Bombeos, red de distribución de abastecimiento, red de distribución de saneamiento, red de alta y red en baja y maquinaria complementaria a dichas instalaciones).

Este personal actuará en el desempeño de sus funciones, aunque bajo las órdenes de sus superiores, con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

El Oficial de 2ª electromecánico: será el oficial de 2ª que, además de todo lo anterior, tenga como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, eléctricos e hidráulicos, reparaciones de motores y elementos auxiliares, montajes y ajustes en relación con operaciones propias de su especialidad pudiendo estar bajo las órdenes de un superior.

Ayudante: Son aquéllos que con la formación profesional básica de las funciones que integran un oficio y experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad, ejecutan los trabajos adecuados a la referida formación, bajo la dirección de un superior,



según instrucciones concretas.

El Ayudante electromecánico: será el ayudante que, además de todo lo anterior, estará en posesión del título académico de FP o similar, y tendrá como funciones principales la ejecución de trabajos electromecánicos, eléctricos e hidráulicos.

Peón: Son aquéllos que, con la formación académica de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, desarrollan el trabajo según instrucciones concretas claramente establecidas con total grado de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Limpiadora: Son los trabajadores que desempeñan en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa las labores correspondientes a la limpieza, orden y mantenimiento de dichos centros.

Grupo V: Personal Titulado

Técnico de Grado Superior: Son los que estando en posesión de título Universitario de Grado Superior y con conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica en el puesto de trabajo, desarrolla 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.

Licenciado: Son los que estando en posesión de título Universitario de Grado Superior y con conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica en el puesto de trabajo, desarrolla funciones que suponen la realización de tareas administrativas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Técnico de Grado Medio: Es el que estando en posesión de título Universitario de Grado Medio y, con los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica y dilatada experiencia en el puesto de trabajo, desarrolla 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.

Diplomado: Es el que estando en posesión de título Universitario de Grado Medio y, con los conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica y dilatada experiencia en el puesto de trabajo, desarrolla tareas administrativas 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.

Grupo VI: Personal Titulado en Formación.

Son los que teniendo la titulación requerida pero, careciendo de la experiencia necesaria en el campo de acción objeto de esta empresa y habiendo transcurrido o no el tiempo autorizado entre la obtención del título y la posibilidad de formalizar un contrato de trabajo en prácticas, realizan determinadas funciones bajo la especial supervisión de otros titulados de categorías superiores podrán ser:

Técnico de Grado Superior

Licenciado

Técnico de Grado Medio

Diplomado

Técnicos Superior en FP y FP II

Artículo 15. Movilidad Funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la dirección de empresa o persona en quien éste 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. 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.

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.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se comunicará por escrito al trabajador afectado y se hará conforme a lo dispuesto en los artículos 39 del ET y 16 y 17 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. Trabajos de superior categoría dentro de su grupo profesional.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría al que tuviera reconocido dentro de su grupo profesional, 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.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado y en cualquier caso, con una duración no superior a tres años.

Artículo 17. Trabajos de inferior categoría dentro de su grupo profesional.

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría





inferior dentro de su grupo profesional 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 a su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior dentro de su grupo profesional durante más de un mes al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas 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 dentro de su grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de superior categoría dentro de su grupo profesional a aquélla por la que se le retribuye.

Artículo 18. Movilidad geográfica.

Los traslados del 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.

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

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.

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.

Los trabajadores con destino en localidades distintas con el mismo nivel profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa 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.

Por razones técnicas, organizativas, 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 art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en los que el traslado sea a requerimiento de la Empresa, originando la necesidad de cambio de lugar de residencia a diferente ciudad o localidad, el trabajador percibirá el 100% de los gastos originados, como consecuencia de dicho traslado de centro de trabajo, además de disfrutar de 7 días laborales de permiso retribuido.

Asimismo, el trabajador que sea objeto de traslado a una población cuya distancia del centro de origen sea superior a 40 kilómetros, tendrá derecho a una ayuda de vivienda por una duración máxima de 5 años.

Capítulo tercero. Promoción y Ascensos.

Artículo 19. Principios generales de la contratación de personal.

La empresa para contratar a su personal respetará los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad reconocidos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española.

De igual modo, la empresa seleccionará a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.





b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En cualquier caso, los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en la Ley.

En particular, la empresa procurará contratar en sus nuevos ingresos, en el período de vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de los beneficios fiscales o de otra índole que ello le suponga, a personal discapacitado física, psíquica y/o sensorialmente (certificado por la autoridad correspondiente), siempre que exista un puesto de trabajo adecuado o con posibilidades de adecuación.

De igual modo, la Empresa procurará contratar en sus nuevos ingresos, en el período de vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de los beneficios fiscales o de otra índole que ello le suponga, a personal incluido dentro de los grupos con riesgo de exclusión del mercado laboral.

Las bases específicas de las convocatorias recogerán la necesaria adecuación entre los contenidos de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

Las pruebas y programas selectivos deberán estar orientados a la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, así como a la selección y evaluación de habilidades y destrezas asociadas a los puestos de





trabajo, potenciando los ejercicios de carácter práctico.

Además, cuando la índole de las funciones a desempeñar lo aconseje, y con el fin de asegurar la objetividad y racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas selectivas podrán completarse con pruebas psicotécnicas o de aptitud con la realización de entrevistas, disminuyendo el peso de las pruebas basadas en la exposición memorística.

En los procesos selectivos en los que exista una fase de concurso, se contemplará, específicamente entre otros méritos, la valoración de la experiencia acreditada por los candidatos que, con carácter interino o temporal, hubieran desempeñado funciones análogas.

Las Comisiones de selección actuarán con imparcialidad, profesionalidad, independencia, discrecionalidad técnica y agilidad, a la hora de ordenar el desarrollo de los procesos de selección.

Con carácter general, cada Comisión estará presidida por el Director del Área correspondiente al que esté adscrito la plaza objeto de contratación.

Los restantes miembros de cada Comisión de Contratación serán los siguientes:

— El Jefe de Departamento solicitante de la contratación y responsable de la elaboración del perfil de la plaza.

— El trabajador que sea inmediato superior jerárquico al puesto de trabajo objeto de contratación.

— Un técnico de grado superior/licenciado en Derecho de la Asesoría Jurídica de Aguas del Huesna, S. L.

— Dos representantes de los trabajadores designados a propuesta del Comité de empresa, con voz y voto, y podrán ser acompañados por un asesor con voz y sin voto que deberá tener al menos la misma formación y cualificación que el requerido para la plaza objeto de contratación.



— Jefa de Recursos Humanos de Aguas del Huesna, S. L. que actuará de Secretario de la Comisión.

Se promoverá la participación en Tribunales y Órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

Las bases específicas de cada proceso de selección de personal, deberán publicarse mediante anuncio en prensa, tablón de anuncios de la empresa y su página web institucional.

Se aprovecharán las posibilidades que ofrecen los avances tecnológicos en el ámbito de los procesos selectivos, facilitando información a través de Internet.

El tratamiento de la información por medios telemáticos tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

En las bases de convocatoria se tendrá en cuenta la necesaria minoración de cargas administrativas al ciudadano, facilitando y simplificando las relaciones entre la empresa y los aspirantes.

Capítulo cuarto. Jornada de trabajo.

Artículo 20. Jornada anual.

La jornada anual, incluyendo vacaciones, para todos los centros de trabajo será:

— Para el año 2010 serán 1.715 horas.

— Para el año 2011 serán 1.715 horas.

La Empresa elaborará los calendarios laborales de los diferentes Centros de Trabajo, teniendo en cuenta que, serán festivos retribuidos y no recuperables:



10 Festivos aprobados como tales a nivel Nacional.

2 Festivos aprobados como tales a nivel Comunidad Autónoma.

2 Festivos aprobados como tales a nivel Local (Ayuntamientos).

24 de diciembre y 31 de diciembre.

Artículo 21. Jornada semanal.

Las horas efectivas de trabajo para los años de vigencia del actual convenio serán 35,00 horas semanales.

Horario de trabajo: La jornada laboral anual y semanal efectiva establecida en los artículos precedentes se distribuirán dentro del horario de trabajo que seguidamente se regula, en razón a las características y circunstancias de las actividades desarrolladas por el personal de la Empresa.

a) Personal adscrito a oficinas:

La jornada laboral diaria será de 8.00 h a 15.00 h de lunes a viernes, ambos inclusive.

b) Personal adscrito a los Servicios de Explotación:

En razón a las características de Servicio Público esencial que constituye la actividad de la Empresa, ésta tiene establecida, con el fin de atender el mismo en todo momento, una jornada laboral para su personal de explotación que se distribuye, según las funciones a desarrollar, en dos regímenes: personal asimilado a jornada de oficina y personal de turnos.

El personal asimilado a jornada de oficina le será de aplicación aquella establecida en el apartado a).





El personal de explotación adscrito al régimen de turnos desarrollará su jornada laboral en turnos de 8.00 horas (mañana de 7.00 a 15.00 horas, tarde de 15.00 a 23.00 horas y noche de 23.00 a 7.00 horas) de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley.

Si por circunstancias productivas, organizativas y/o de explotación, ó por ausencias de un trabajador debidas a licencias, bajas por enfermedad o accidente laboral, etc., sea necesario modificar el cuadrante, los turnos afectados se cubrirán preferentemente mediante el personal que, estando sometido a régimen de turnos y adscrito al turno de mañana, tenga más próximo el cambio de turno. Esta modificación deberá ser comunicada al trabajador con al menos 24 horas de antelación, salvo en casos excepcionales ajenos a la Empresa.

Los cambios de turnos que se efectúen entre compañeros a instancias de ellos, se formalizará mediante petición escrita en formulario habilitado para a ello con una antelación de al menos 24 horas, salvo en casos excepcionales y con el visto bueno del Jefe de la Planta.

Las EDARS, igual que la ETAP, son centros que están en funcionamiento las 24 horas del día y durante los 365 días del año, pero teniendo en cuenta las necesidades actuales, a medio y largo plazo, la Empresa podrá suprimir de manera temporal, por esas mismas necesidades productivas, organizativas y/o de explotación, algún o algunos de los turnos, agrupando para ello a los trabajadores del centro en el turno o turnos que estén operativos.

Antes de finalizar el año, se elaborarán por la empresa los calendarios laborales anuales de todos los centros de trabajo de la empresa, que serán confeccionados, conforme a las necesidades de la explotación y organización de la Empresa. Dichos calendarios estarán disponibles en cada centro de trabajo antes del 15 de diciembre y de los que se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 22. Descanso durante la jornada diaria.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 20 minutos diarios, durante la jornada laboral, como tiempo de bocadillo, computándose este tiempo como trabajo efectivo dentro del cómputo anual o semanal establecido.

Artículo 23. Permanencia en el trabajo.



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

Todo el personal deberá permanecer en su puesto y centro de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose tanto las salidas previamente autorizadas por el jefe directo del empleado como aquéllas que sean derivadas de la representación sindical.

Por lo anterior, todo el personal de explotación que ha de usar ropa específica de trabajo y ha de utilizar los vestuarios/duchas habilitados para ello, tendrán que estar totalmente equipados y preparados a las 8 de la mañana e igualmente no se abandonará el puesto de trabajo hasta las 15,00 horas. Los vestuarios y duchas no se utilizarán hasta las 14,45 horas. En cuanto al personal sujeto a turnos, los vestuarios serán abiertos quince minutos antes y hasta diez minutos después de cada cambio de turno.

Artículo 24. Ausencia por enfermedad o accidente.

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 48 horas, de acuerdo a la normativa vigente para que en el término de tres días ésta se encuentre en el Departamento de Recursos Humanos. Asimismo deberá remitir puntualmente los partes de confirmación semanales de la mencionada situación de baja, dentro de las 48 horas laborales inmediatas a su extensión por el facultativo.

Cuando la ausencia sea 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, considerándose como día de licencia sin retribución sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales correspondientes.

Artículo 25. Prolongación de jornada.

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.

Cuando fuera necesaria la prolongación de jornada por el personal, esté o no de guardia, las horas de más se compensarán por horas de descanso, a razón de una hora de trabajo por una de descanso. Este descanso se llevará a cabo con la autorización expresa del jefe inmediato, de acuerdo con las necesidades de explotación, producción y organización, debiendo la empresa entregar justificante de las horas de descanso que se disfruten, documento que debe estar firmado por el jefe directo y el trabajador, y en posesión del Departamento de Recursos Humanos.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia declarada por la Empresa.

La empresa, en estas circunstancias, se hará cargo de suministrar la comida o abonar al trabajador las facturas presentadas en concepto de comida, contabilizando el tiempo de la misma, con el máximo de una hora, como tiempo efectivo trabajado a todos los efectos.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias se compensarán por descanso, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo de la empresa:

De lunes a viernes, 1 hora de trabajo por 1,5 horas de descanso.

Sábados, domingos, festivos y nocturnas, 1 hora de trabajo por 2 horas de descanso.



Las horas compensadas por descanso, no computarán a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo la empresa entregar justificante de las horas de descanso que se disfruten, documento que debe estar firmado por el Jefe Directo y el trabajador, y en posesión del Departamento de Recursos Humanos.

Estas horas extraordinarias, cuando sean objeto de una compensación económica, se aplicarán según las tablas anexas nº I, II y III.

Cuando las horas se presten en sábado, domingo, festivo, o nocturna se aplicará un factor corrector de 1,30 por hora, importes reflejados en la citada tabla.

Artículo 27. Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones queda establecido en veinticuatro (24) días laborales. En caso de fraccionamiento, se disfrutarán en períodos no inferiores a cinco (5) días laborales, salvo los casos que se planteen excepcionalmente.

Asimismo, tendrán derecho a un día laboral adicional al cumplir quince años de servicios, añadiéndose un día laboral más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicios, respectivamente, hasta un total de veintiocho días laborales por un año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados anteriormente. Se tendrá en consideración a estos efectos, el tiempo de prestación de servicios en el Consorcio de Aguas del Huesna, ente titular del servicio público. El mismo tratamiento se les dará a aquellos trabajadores que iniciaron su prestación de servicios a través de una ETT.

Se tomará como momento inicial del cómputo de la antigüedad máxima el 1 de enero de 1994.

Dada la particularidad del personal adscrito al régimen de turnos de lunes a domingo, se tendrá en cuenta a la hora de realizar los cuadrantes el descontar a las horas efectivas de trabajo anuales que figuran en el artículo 27 de este Convenio, las horas que corresponden a vacaciones serán:





Año 2010: 168 horas + horas por antigüedad

Año 2011: 168 horas + horas por antigüedad

Para este personal, en caso de fraccionamiento, se disfrutarán en períodos no inferiores a siete (7) días naturales, salvo los casos que se planteen excepcionalmente.

La solicitud individual de la fecha de disfrute deberá realizarse entre el 1 de enero y el 28 de febrero.

La empresa al confeccionar los cuadrantes de vacaciones procurará que el disfrute de las mismas sean en las fechas solicitadas por el trabajador y, de no poder ser así, la empresa podrá imponer las fechas del disfrute del 50% de las vacaciones solicitadas, quedando el resto a elección del trabajador.

Si antes del periodo de vacaciones aprobado, el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, este periodo no será computable a efectos de vacaciones, procediéndose a la reprogramación de las mismas, cuando se produzca el alta médica.

Cuando el periodo de vacaciones se superponga con una hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador o de la trabajadora, las vacaciones quedarán aplazadas durante el tiempo que dure la baja, procediéndose a la reprogramación de las mismas cuando se produzca el alta médica. Las vacaciones aplazadas por este motivo deberán ser disfrutadas dentro del año en curso.

Cuando por necesidades de la empresa se modifique a un trabajador el periodo de disfrute de vacaciones que tuviera aprobado, se le resarcirá de los perjuicios económicos que esto pudiera ocasionarle por las obligaciones contraídas con un tercero, previa demostración de este perjuicio y su cuantía.

Capítulo quinto. Régimen salarial.

Artículo 28. Salario base.





El salario base de Grupo es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su Grupo Profesional y Categoría de pertenencia.

El importe a percibir por este concepto será:

Para 2010, y 2011, las tablas que figuran en el Anexo I y II.

Artículo 29. 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 un uno por ciento (1%) de su salario base por año de servicio hasta los 20 años de ingreso en la Empresa.

A pesar de lo expuesto, los trabajadores que tuvieran reconocida una Antigüedad Consolidada, su importe será considerado como Complemento Personal no Compensable. Este complemento personal no compensable, sufrirá la misma revisión anual que experimente el salario base.

En aplicación de lo determinado en el párrafo anterior, los nuevos incrementos de antigüedad se calcularán exclusivamente a partir de 01/01/99, no correspondiendo, por tanto, cantidad alguna por esta nueva antigüedad porcentual en el período comprendido entre la fecha de ingreso en la Empresa y el 31/12/98.

Al porcentaje máximo a que den derecho los 20 años de antigüedad, será el 20% menos los años transcurridos entre la fecha de ingreso y 01/01/1999.

Artículo 30. Plus de convenio.

El personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de Plus de Convenio el importe equivalente a un quince por ciento (15%) del Salario Base Anual, distribuido en 12 mensualidades (Anexo I, II y III).

Artículo 31. Plus de Asistencia productividad y disponibilidad.

El personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de Plus de Asistencia Productividad y Disponibilidad, el importe equivalente a un 7,35% del Salario Base Anual, distribuido en 12 mensualidades (Anexo I, II y III).

Artículo 32. De vencimiento superior al mes.

a) Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá cuatro pagas extraordinarias, de devengo trimestral, consistentes cada una de ellas en el importe equivalente a un Salario Base mensual (Anexo I y II) más Antigüedad.

Estas pagas extraordinarias se harán efectivas conjuntamente con los salarios del mes de marzo, junio, septiembre y diciembre.

b) Incentivo de no absentismo.

1. Se establece un Incentivo de no absentismo, que tiene por objeto fomentar la asistencia al trabajo y la reducción del absentismo, con carácter lineal para todas categorías, de 365 euros en el año 2010 y de 730 euros en el año 2011, de tal modo que se crea un fondo total anual equivalente a 365 euros en el año 2010 y 730 euros en el año 2011 multiplicados por la plantilla media anual del periodo de referencia (desde el 1 de noviembre hasta el 30 de octubre).

Dicho Incentivo se percibirá en el mes de noviembre del año en curso, conforme a la siguiente escala:

Faltas justificadas derivadas de I.T.	Porcentaje a percibir
Hasta quince días	100 %
De dieciséis a veinticinco días	75 %
De veintiséis a treinta y cinco días	50 %
De treinta y seis a cuarenta y cinco días	25 %
Desde cuarenta y seis días	0 %

— La primera falta injustificada penalizará como 20 días de ausencia al trabajo.



— La segunda falta injustificada penalizara como 40 días más de ausencia al trabajo.

— La tercera falta injustificada al trabajo, a lo largo del período de referencia, hará perder el derecho a percibir el incentivo de no absentismo en su totalidad, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar.

Los cómputos de absentismo de este artículo se hacen en todo caso sobre días laborables, con exclusión de períodos de vacaciones.

Quedan excluidos del cómputo de días de absentismo a efectos de este artículo, en todo caso:

— Los días de hospitalización efectiva y acreditada por incapacidad temporal.

— Los días de baja por sufrir una enfermedad grave que ponga en riesgo la vida (tales como cáncer, infarto y/o embolias graves).

En caso de duda sobre qué ha de entenderse por enfermedad grave que ponga en riesgo la vida, la Gerencia consultará su criterio al Comité de Empresa, sin perjuicio de tener en consideración la cualificada opinión de los facultativos médicos.

— Los días de baja por sufrir una fractura ósea.

— Licencias y permisos establecidos en el presente Convenio.

2. Las cantidades dejadas de percibir por cada trabajador que no asista al trabajo por incapacidad temporal o por faltas injustificadas serán detraídas de su cuantía inicial, siendo objeto de reparto entre los restantes trabajadores que tengan derecho a percibir el 100 % del incentivo.

Complementos personales por puesto de trabajo



Artículo 33. Complementos personales por el puesto de trabajo.

Dado el carácter público de la actividad de la Empresa y peculiaridades de los diferentes servicios, se crean los siguientes

Complementos/Pluses inherentes al puesto de trabajo.

a) Plus de ETAP.

El personal operario de la ETAP que está en régimen de turnos periódicos, percibirá un Plus de ETAP que incluirá la turnicidad, nocturnidad, festivos, toxicidad, como conceptos inherentes al puesto de trabajo.

El importe a percibir por este concepto será:

Año 2010 y 2011: 163,16 mes.

Esta cantidad se dejará de percibir en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados en el mes.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto.

Este Plus es incompatible con el Plus de Saneamiento.

Igualmente se establece la cantidad de 110 euros para los operarios de Planta que estén en el turno de tarde y/o de noche la Nochebuena o Nochevieja y mañana de Navidad y Año Nuevo.

b) Plus de EDAR.

El personal operario de la EDAR percibirá un Plus que incluirá turnicidad, nocturnidad, festivos, toxicidad, penosidad, como conceptos inherentes al puesto de trabajo.



Año 2010 y 2011: 163,16 mes.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados en el mes.

Si en la EDAR, por motivos organizativos, explotación y/o producción, como se expone en el artículo 20º. No se trabajara a turnos, el personal afectado percibirá el Plus de Saneamiento en lugar del Plus de EDAR, mientras dure la situación.

c) Plus de saneamiento.

Este plus será percibido por el personal operario que preste sus servicios en Saneamiento con los camiones y/o las máquinas de limpieza de imbornales, cuya actividad laboral (limpiezas y desatascos) la realicen durante toda la jornada en dichos puestos de trabajo, percibirán un Plus de Saneamiento que incluirá la penosidad, toxicidad, como conceptos inherentes al puesto de trabajo.

El importe a percibir por este concepto será:

Año 2010 y 2011: 69,61 euros/mes.

Este Plus de Saneamiento es incompatible con el Plus de ETAP, EDAR y de Apoyo al Saneamiento.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto.

d) Plus de apoyo a saneamiento.

Este plus será percibido por los operarios no pertenecientes al área de





saneamiento y que, ocasionalmente desarrollen sus funciones en reparación de elementos de redes de saneamiento. Estos trabajos deberán ser ordenados expresamente por el Capataz o el

Jefe de la Zona correspondiente.

El importe a percibir por este concepto será:

Año 2010 y 2011: 14,45 euros/mes.

Este Plus de Apoyo a Saneamiento no es ni periódico ni continuo, se abonará en los meses que corresponda según comunicación previa de los diferentes Jefes de Zona/Departamento en base a los partes de trabajo.

e) Plus de apoyo al buscafugas.

Este plus será percibido por los operarios que, ocasionalmente desarrollen sus funciones de acompañamiento al buscafugas en turnos de noche. Estos trabajos deberán ser ordenados expresamente por el Capataz o el Jefe de la Zona correspondiente.

El importe a percibir por este concepto será:

Año 2010 y 2011: 14,45 euros/mes.

Este plus de Apoyo al buscafugas no es ni periódico ni continuo, se abonará en los meses que corresponda según comunicación previa de los diferentes Jefes de Zona/Departamento en base a los partes de trabajo.

f) Plus de apoyo al control del telemando.

Este plus será percibido por los operarios de la ETAP que, estando de turno de tarde o noche, tengan que controlar y/o manejar el telemando. Estos trabajos deberán ser ordenados expresamente por la Jefatura de la Planta, de la Red de





Alta o por quién éstos deleguen.

El importe a percibir por este concepto será:

Año 2010 y 2011: 14,45 euros/mes.

Este plus de Control de Telemando no es ni periódico ni continuo, se abonará en los meses que corresponda según comunicación previa de la Jefatura de la ETAP en los partes de trabajo.

g) Plus red en alta.

Por las circunstancias peculiares y específicas que rodean los trabajos del personal operario de la Red en Alta, excepto los electromecánicos, se implanta un Plus de Red en Alta por categoría:

Oficiales (no electromecánicos):

Año 2010 y 2011: 82,59 euros/mes.

Ayudantes (no electromecánicos):

Año 2010 y 2011: 41,29 euros/mes.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto.

h) Plus de cobranza.

Para el personal que ocupa puestos de trabajo como administrativos en las





oficinas de atención al público de los diferentes municipios y que, entre otros cometidos, deban llevar a cabo operaciones de cobro de facturas de agua con dinero en metálico, se implanta un Plus de Cobranza que se percibirá mensualmente.

El plus de cobranza tiene como finalidad compensar al trabajador por los riesgos o perjuicios que pueda ocasionarles la realización de operaciones con dinero en metálico, como pérdida del mismo, errores en cobros y pago, etc., excepto robos, constituyéndose por tanto en compensación.

La Empresa se compromete a estudiar la reposición de cualquier posible descuadre que se pueda producir en un arqueo de caja presentado.

Teniendo en cuenta las circunstancias de las diferentes oficinas (número de abonados, domiciliaciones, etc.) se acuerdan los siguientes importes por municipios. Estos importes serán distribuidos a partes iguales entre los diferentes administrativos que estén adscritos a cada oficina:

Cañada Rosal, Alcolea del Río, El Coronil, El Real de la Jara, Los Molares y El Pedroso:

Año 2010 y 2011: 20,89 euros/mes.

Villanueva del Río y Minas, Tocina y Brenes.

Año 2010 y 2011: 36,58 euros/mes.

El Viso del Alcor, Cantillana y El Cuervo.

Año 2010 y 2011: 52,25 euros/mes.

Los Palacios y Villafranca y Carmona.

Año 2010 y 2011: 83,59 euros/mes.





Las Cabezas de San Juan.

Año 2010 y 2011: 78,38 euros/mes.

Utrera

Año 2010 y 2011: 104,50 euros/mes.

Lebrija

Año 2010 y 2011: 146,29 euros/mes.

Estas cantidades se dejarán de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados. Salvedades:

Centros con dos administrativos: cuando uno de estos administrativos se traslade a sustituir a otro municipio, su compañero al quedar sólo en la oficina de origen, percibirá a final de año el importe correspondiente a las oficinas sustituidas por dicho compañero.

El compañero que cubre las sustituciones sigue percibiendo el plus correspondiente a su oficina de origen.

El personal administrativo al que se le asigne una ronda de sustituciones de administrativos titulares en vacaciones, en caso de I.T. o cualquier otra ausencia percibirá, a final de año, una media de entre las cantidades de todos los centros donde haya sustituido y por los días de sustitución.

i) Plus de Técnicos/Administrativos.

El personal Técnico/Administrativo percibirá un plus cuyo importe mensual será:

Año 2010 y 2011: 30,89 euros/mes.





Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días, que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados.

En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto.

Artículo 34. Plus de locomoción.

Los desplazamientos que el personal desarrolle dentro de la jornada laboral y para la realización de gestiones encomendadas por la Empresa, serán realizados en vehículos propiedad de la misma.

En caso de tener que utilizar los trabajadores su vehículo propio y previa autorización por su jefatura, se abonará la cantidad de:

Año 2010: 0,30 euros/Km.

Año 2011: 0,30 euros/Km.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo la Ley de Presupuestos Generales del Estado contemplara una cantidad superior, ésta será modificada por la que marque dicha Ley.

Artículo 35. Guardias, rondas y complemento de disponibilidad.

Dado el carácter público de los servicios que presta la Empresa y con el fin de mantener atendido el servicio durante las 24 horas, el personal operario de explotación prestará sus servicios en situación de Guardia Localizada y/o Rondas de Instalaciones.

El objetivo de este servicio es que el personal operario esté disponible, dentro de un plazo razonable de tiempo, para atender las averías que puedan surgir en las redes, acometidas e instalaciones, así como para las rondas de control y mantenimiento de las instalaciones, todo ello fuera de la jornada ordinaria.

El personal podrá acogerse voluntariamente al Servicio de Disponibilidad, en





dicho caso, la Empresa elaborará un cuadrante anual. En caso de que no existan voluntarios en las diferentes zonas para cubrir dicho servicio, la empresa designará mediante cuadrante al efecto y, entre la plantilla de los diferentes centros, quienes cubrirán dichas guardias de forma rotativa y obligatoria, por municipio/zona.

a) Guardias localizadas

La Guardia Localizada es la situación de aquellos trabajadores que, al finalizar la jornada ordinaria habitual, deberán estar localizables en todo momento con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformados correctamente para la atención de aquellos trabajos de carácter extraordinario que puedan surgir y no se puedan posponer para el día siguiente laborable.

Los trabajadores en situación de Guardia Localizada deberán, por tanto, estar debidamente localizables y disponibles para la atención inmediata de los trabajos a realizar, comenzando dicha situación a la finalización de la jornada ordinaria y hasta el comienzo de la siguiente, con una rotación semanal, es decir, desde las 15 horas de un Lunes, hasta las 08 horas del siguiente Lunes.

Todas las incidencias que puedan surgir durante las guardias y que el operario crea, en base a su buen criterio, que las condiciones de la reparación o del lugar donde esté la avería o por su complejidad o por la envergadura requieran la ayuda de otro/s operario/s, previa la autorización del Capataz o en su defecto al Jefe de Zona, deberán ser asistido por el que esté de guardia, en primer lugar, en el municipio (guardia en pedanías o urbanizaciones) y en segundo lugar, en los municipios al que esté asociado por pertenecer a la misma zona.

El personal en situación de Guardia Localizada de la Red en Alta, incluirá como mínimo dos personas, uno será electromecánico y el otro operario de red.

En el servicio de Saneamiento habrá dos personas de guardias semanales por zona.

Los trabajadores en situación de Guardia Localizada, percibirán los siguientes importes por semana que se encuentren en dicha situación:





Año 2010 y 2011: 151,62 euros semana.

b) Rondas de instalaciones.

Dada la dispersión geográfica de las diferentes instalaciones en los municipios de Las Cabezas de San Juan, Utrera, Los Palacios y Villafranca y Carmona, se implantan rondas que incluyen los trabajos de lecturas hidráulicas y eléctricas, controles de niveles y verificación de niveles de cloro, e inspección general de instalaciones.

Estas rondas se llevarán a cabo durante los fines de semanas y festivos. El operario afecto a la ronda deberá estar localizable en todo momento y con los medios que le proporcione la empresa para su localización, y uniformados correctamente.

Todas las incidencias que puedan surgir durante las rondas de instalaciones, deberán ser comunicadas al Capataz o Jefe de Zona para que se proceda a su subsanación.

Las rondas de instalaciones comenzarán a la finalización de la jornada del viernes y finalizarán a las 8,00 del lunes siguiente, así como los días festivos que hubiese previos al viernes de inicio de la ronda.

Los trabajadores en situación de Ronda de Instalaciones, percibirán los siguientes importes por semana que se encuentren en dicha situación:

Año 2010 y 2011: 107,43 euros semana.

Salvo causas excepcionales derivadas del servicio y admitidas por la empresa, no podrá recaer en el mismo trabajador la situación de guardia localizada y la situación de ronda.

c) Mantenimiento y revisión de instalaciones:

En los municipios de El Real de la Jara y El Pedroso, dada la particularidad del



mantenimiento y revisión diaria de las instalaciones de captación, tratamiento y depuración de aguas, y mientras éstas persistan, cuando el mismo trabajador que se encuentra de Guardia Localizada tenga que realizar estas funciones de Mantenimiento y revisión, éste percibirá además del importe correspondiente a la Guardia localizada, el importe semanal de:

Año 2010 y 2011: 107,43 euros semana.

d) Plus disponibilidad capataz.

Los Capataces estarán en situación de disponibilidad continua, mediante los medios que les proporcione la empresa.

Año 2010 y 2011: 407,40 euros/mes.

Esta cantidad se dejará de percibir durante el mes de vacaciones y en caso de I.T. o cualquier otra ausencia, cuando ésta sea superior a 7 días que, entonces, se percibirá la parte proporcional a los días trabajados en el mes. En caso de ser sustituidas esas ausencias, las percibirá el trabajador sustituto que podrá ser un capataz, Jefe de Equipo u Oficial de 1ª, que tendrán las competencias plenas de territorialidad y funcionalidad del capataz.

Capítulo sexto. Permisos, licencias y mejoras socio-económicas.

Artículo 36. Garantía en el puesto de trabajo.

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia del trabajador a sus funciones, las derivadas de su detención por motivos u orígenes socio-laborales o políticos.

Aguas del Huesna se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedentes, nulos, o en el supuesto de amortización de las plazas, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización, que en ese caso ésta será de 45 días de salario por año trabajado, de forma que, sólo se podrá despedir cuando ello sea motivado por

faltas disciplinarias y éste sea declarado procedente.

Si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, Aguas del Huesna podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría siempre dentro del Centro donde trabaje.

Artículo 37. Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales por matrimonio o formalización de pareja de hecho.
- 4 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o adopción desde el hecho en que se produzca, o por interrupción involuntaria o voluntaria del embarazo (en los casos despenalizados por la ley).
- 5 días laborales por fallecimiento, accidente, enfermedad grave e intervención quirúrgica, aún cuando no requiriese hospitalización pero sí precise reposo domiciliario, de parientes de primero y de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite desplazamiento al efecto mayor a 100 Km, el permiso será de 7 días laborales. En ambos casos y por motivos justificados, estos días podrán ser tomados de forma discontinua. Esta licencia en un mismo proceso o hecho causante no se podrá conceder más de dos veces al año.
- 1 día por matrimonio de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto del trabajador como de su cónyuge siempre que éste coincida con día laboral.
- 2 días laborables por traslado del domicilio habitual.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



- Un máximo de 42 horas al año y debiendo presentar justificación a la empresa, por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica propia o para acompañar a la visita médica a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral.
- 4 días laborables por asuntos propios durante el año natural, sin justificación documental alguna, debiendo exclusivamente ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos mediante el correspondiente boletín de permisos, con el visto bueno de su Jefatura. Dichos días no serán acumulables a las vacaciones y sólo se podrán hacer uso de ellos con un máximo de 2 días en un trimestre.
- Por el tiempo indispensable para los supuestos indicados en los artículos 23 y 37, apartados D y F del Estatuto de los Trabajadores.
- Se estudiarán los casos excepcionales que pudieran producirse.

Grados de Consanguineidad/Afinidad:

1er grado: Padres e hijos tanto del trabajador como de su cónyuge.

2º grado: Abuelos, hermanos, y nietos tanto del trabajador como de su cónyuge.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Previo aviso del trabajador y siendo potestad única de la Empresa su concesión:

Licencia especial de hasta 15 días laborales por año natural, que deberán ser ininterrumpidos y no acumulables a vacaciones.

Artículo 39. Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, y, con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades correspondientes, la empresa





abonará:

En un primer proceso:

Del 1º al 3º día de Baja: 75% del salario real (Salario Base + Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad + Complemento salarial), durante los 3 primeros días de enfermedad común o accidente no laboral, durante un primer proceso de enfermedad.

Del 4º al 20º día: 90% del salario real (Salario Base + Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad + complemento salarial).

A partir del 21º día: 100% del salario real (Salario Base + Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad + Complemento salarial).

En un segundo proceso y siguientes:

Del 1º al 3º día de Baja: 0% del salario real

Del 4º al 20º día: 90% del salario real (Salario Base + Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad + Complemento salarial)

A partir del 21º día: 100% del salario real (Salario Base + Plus de Asistencia + Plus Convenio + Antigüedad + Complemento salarial).

En todos los procesos:

El complemento necesario para llegar al 100% del importe de las Pagas Extraordinarias (artículo 31º a)

En caso de hospitalización, se percibirá igualmente el 100% del salario real que en cada caso corresponda y solamente mientras dure dicha hospitalización.

En caso de IT por accidente laboral, la empresa abonará el 100 por 100 del salario





real durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar.

Para tener derecho a la percepción de los complementos, serán requisitos imprescindibles:

Un año de antigüedad en la Empresa.

Presentar los partes de baja médica, confirmación o alta, dentro de los tres días (según normativa legal) siguientes al hecho causante, ante el Departamento de Recursos Humanos, pudiendo incluso perder la prestación a cargo de la Seguridad Social, si por incumplimiento de dicho plazo no fuese reconocida la misma por esa Institución. En el caso de que por el referido incumplimiento de plazo le fuese impuesta una sanción económica a la Empresa, se perderá el derecho a percibir el complemento.

Se requerirá a los trabajadores en situación de baja médica, la asistencia a los servicios médicos concertados por la Empresa, los cuales determinarán la existencia de causa suficiente para permanecer en dicha situación o no. Por tanto, la asistencia a los servicios médicos concertados es obligatoria, no percibiéndose el complemento si los trabajadores no se personasen o no se sometiesen a las pruebas que les sean requeridas.

Cuando el trabajador en situación de baja médica fuese requerido por los servicios médicos concertados por la Empresa, si éste no estuviera en condiciones de utilizar un medio de transporte público colectivo, la Empresa proporcionará los medios necesarios para el desplazamiento del trabajador.

Artículo 40. Ayuda anual para estudios.

Los trabajadores con hijos desde edad de guardería y hasta 23 años, inclusive, tendrán derecho a percibir el importe de 100 euros anuales por hijo, en concepto de ayuda anual para estudios, abonándose ésta en el mes de octubre.

En el caso de que ambos cónyuges presten servicios a la empresa, sólo lo percibirá uno de ellos.

Una vez finalizada la enseñanza obligatoria, se deberá justificar documentalmente,





en el mes de septiembre y octubre, la continuidad de los estudios para poder percibir el abono de dicha ayuda.

Artículo 41. Anticipos reintegrables.

La Empresa mantendrá un fondo de hasta treinta y cinco mil euros (35.000 Euros), para anticipos reintegrables, a los que podrán acceder los trabajadores fijos, con un tope individual de cinco mil euros (5.000 euros), que deberán reintegrar a razón del 10% de las retribuciones totales mensuales, salvo que expresamente el trabajador opte por reintegrarlo en un máximo de 12 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, debiendo facilitarse por la empresa fotocopia de las mismas al Comité de Empresa del estado del referido fondo. Los reintegros comenzarán a producirse al mes siguiente del percibo del anticipo.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en Registro General, debiendo remitir trimestralmente la empresa informe general sobre situación de las mismas al Comité de Empresa.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, la Empresa mantendrá igualmente un fondo de diez mil euros (10.000 euros), al que tendrán acceso los trabajadores fijos, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en el plazo que se determine de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 42. Seguro colectivo.

La Empresa dispondrá de un seguro colectivo de vida con una cobertura mínima de (21.000 euros) veintiún mil euros.

Asimismo, la empresa dispondrá de un seguro colectivo por accidente, sea o no laboral, que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte con una cobertura mínima de (50.000 euros) cincuenta mil





euros.

Ambas indemnizaciones no serán acumulativas.

Por lo que respecta a la responsabilidad civil, la Empresa contratará un seguro que garantice las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de la

Empresa de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de los empleados por los abogados o procuradores de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles como criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de cualquier procedimiento criminal.

Se excluyen expresamente las indemnizaciones que sean consecuencia de delitos dolosos.

Artículo 43. Reconocimiento vida laboral.

En el momento de causar baja en la Empresa por jubilación, el trabajador percibirá el importe correspondiente a 2 meses de salario y 1 mes más por cada cinco años de antigüedad. El importe resultante se abonará en la última nómina. En el supuesto de que el trabajador se hubiese acogido anteriormente a la jubilación parcial, esta ayuda no se percibirá hasta producirse la jubilación definitiva.

Se tendrá en consideración a estos efectos, el tiempo de prestación de servicios en el Consorcio de Aguas del Huesna, ente titular del servicio público. El mismo tratamiento se les dará a aquellos trabajadores que iniciaron su prestación de servicios a través de una ETT. Se tomará como momento inicial del cómputo de la antigüedad máxima el 1 de enero de 1994.

Capítulo séptimo. Conciliación de la vida familiar y laboral.



**Artículo 44. Permiso por lactancia.**

En el supuesto comprendido en el apartado 4º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrá acumularse mediante la reducción de la jornada laboral diaria en una hora. Alternativamente podrán acumular el periodo de lactancia mediante el disfrute de dos semanas de licencia retribuida a continuación del descanso por maternidad. La elección de esta forma de disfrute acumulado del permiso deberá comunicarse al menos con quince días de antelación al inicio del mismo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, acreditándose que uno solo de ellos lo disfruta.

Artículo 45. Flexibilidad horaria por guarda legal.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, podrá solicitar, siempre que las características de su puesto lo permitan, realizar su jornada laboral diaria en un horario distinto, por un periodo de hasta nueve meses. Si finalizado este plazo se mantuvieran las mismas circunstancias, la Empresa, a petición del trabajador, podrá conceder sucesivas prórrogas trimestrales.

En el caso de personas con minusvalías, éstas deberán convivir con el trabajador o, en casos especiales, estar obligado el trabajador a atenderla de manera directa en el tiempo inicialmente previsto como de trabajo.

Una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de su horario o la finalización del periodo concedido, el trabajador se reincorporará a su horario habitual.

Artículo 46. Permisos por hospitalización de recién nacidos.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre, a partir de la conclusión del descanso por maternidad, o el padre, tendrán derecho a





ausentarse del trabajo durante una hora diaria con carácter retribuido durante el tiempo que dure la hospitalización, con una duración máxima de dos meses. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 47. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas y trabajadores que esperen descendencia, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 48. Reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la misma, con la disminución proporcional del salario.

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

Independientemente de lo anterior, por acuerdo de las partes, podrá ampliarse el tiempo de reducción de jornada en casos especiales.

Artículo 49. Excedencias voluntarias y forzosas.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia del trabajador, siempre que sea fijo de plantilla y tenga más de un año de antigüedad en la empresa. Podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo





no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de 15 días. El reingreso deberá ser automático al cumplirse el plazo solicitado.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; este período será computable a efectos de antigüedad, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado. La concesión de la excedencia y sus modalidades de disfrute se establecerán conforme a lo señalado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto se aplicará todo lo previsto en el apartado inmediatamente anterior. Durante los dos primeros años el trabajador 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.

d) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones. El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. La Empresa podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya



participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

Artículo 50. Ámbito subjetivo de aplicación.

Todas estas medidas será de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho que convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal e inscritas en el organismo público competente.

Capítulo octavo. Otras Disposiciones.

Artículo 51. Funciones y garantías del comité de Empresa.

En materia de funciones y garantías se estará a lo regulado en el artículo 64 del E.T. y demás legislación vigente en esta materia.

Artículo 52. Acción sindical en la empresa.

La acción sindical en la Empresa se regulará por la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como lo que sobre esta materia está regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Durante la vigencia del presente Convenio, y para gastos generales, se librarán a justificar 1.800 euros (mil ochocientos) anuales al Comité de Empresa y 750,00 euros (setecientos cincuenta euros) anuales a cada Sección Sindical constituida en la empresa y debidamente registrada ante el órgano laboral competente.

Dichas cantidades se abonarán el primer día laborable del mes de enero del año en curso y se justificarán antes del 10 de enero del año siguiente.

Dada la dispersión geográfica de los distintos centros de trabajo, la empresa sufragará los gastos de locomoción de los miembros del Comité, según lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio.



Los miembros del Comité dispondrán de un crédito de horas retribuidas mensuales, según lo establecido en el art. 42 de E.T.

Estas horas podrán ser acumuladas mes a mes para el desarrollo de las actividades propias de sus cargos, con un máximo de seis meses. Se establecerá una bolsa de horas común, pudiendo cualquier representante de los trabajadores y previa autorización del Comité de Empresa, hacer uso de las horas acumuladas.

Artículo 53. Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto por la Ley 31/95 de 8 de noviembre y demás disposiciones que la desarrollan.

En cuanto a los reconocimientos médicos periódicos, con el consentimiento del trabajador afectado y con las excepciones que prevé el Art. 22 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, la empresa garantiza a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. A tal efecto, cada año, la empresa efectuará una revisión médica a los trabajadores, que tendrá carácter voluntario.

En materia de prevención de riesgos laborales, Aguas del Huesna dispone de un "Protocolo de Prevención y Procedimiento de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo", cuyo objeto es establecer un procedimiento específico de actuación para dar solución a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, con las debidas garantías y procedimientos imparciales, teniendo en consideración la dignidad de las personas y los derechos inviolables que le son inherentes.

Artículo 54. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.

La participación de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos Laborales, se regirá por lo dispuesto en la Ley de Prevención reseñada, respecto a las funciones y responsabilidades de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 55. Formación profesional.





En el plazo máximo de treinta (30 días) desde la firma de este Convenio se constituirá una Mesa Técnica de Formación, de composición paritaria y formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité de Empresa al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en materia formativa, elevando a la Dirección la correspondiente propuesta, quien aprobará el Plan Anual de Formación exponiendo en la resolución, que será comunicada a la Mesa Técnica, los motivos de las variaciones de la propuesta formulada.

En el Plan de Formación se relacionarán los trabajadores incluidos en cada acción formativa, calendario aproximado y presupuesto destinado a ese fin. Asimismo será función de la Mesa Técnica el seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan.

Capítulo noveno. Régimen Disciplinario.

Artículo 56. 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 los artículos siguientes.

Artículo 57. 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 57 al 59.

Artículo 58. Son faltas «leves» las siguientes.

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





haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "Grave" o "Muy Grave".

7. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

9. No atender al público con la diligencia o corrección debidas.

Artículo 59. Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes.

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 él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como “muy grave”.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 58, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta puede ser considerada como “grave”.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada Centro de trabajo.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 57.
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 58 produjera escándalo notorio.

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

Artículo 60. Se consideran como faltas «muy graves» las siguientes.

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

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

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

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

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

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

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

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





empresa.

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

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, 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.

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

16. La simulación de enfermedad o accidente.

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

18. Acoso sexual.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del art. 58, y en las segunda, cuarta y séptima y decimocuarta del art. 59.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del art. 59, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada podrá ser considerada como «Muy Grave».





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

Artículo 61. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando 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 62. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán 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 63. 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 64. 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: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.

Faltas muy graves: 12 meses.

Cláusula final.

1. Las partes firmantes conscientes de la importancia que tiene el conocimiento por parte de los trabajadores de aquellas materias que regulan sus relaciones laborales, y en particular, las recogidas en este Convenio, acuerdan dar la máxima publicidad al mismo.
2. Si con anterioridad al vencimiento del presente Convenio se produjera la derogación del RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para corrección del déficit público, se abrirá de forma inmediata un nuevo proceso de negociación colectiva.

Comisión de seguimiento.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para dirimir las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio.



Esta Comisión estará integrada por tres Vocales por parte social y tres por parte empresarial, los Vocales titulares, tendrán el mismo número de suplentes, y se reunirán toda vez que lo solicite una de las partes.

Aquella parte que solicite la reunión citará expresamente a la otra, haciendo mención de los temas a tratar y entregando, en su caso, la documentación oportuna para la preparación de la misma, no superando diez días laborables desde la solicitud de dicha reunión y su realización.

Asimismo, será competencia de esta Comisión regular aquellas cuestiones contempladas o no contempladas en el presente Convenio y que sean objeto de duda o desavenencia. Para ello, las resoluciones deberán adoptarse por mayoría absoluta de sus miembros.

Las resoluciones de la Comisión tendrán carácter vinculante, en temas de su competencia, es decir, cuando se trate de cuestiones relativas a la correcta aplicación o a la interpretación del presente Convenio.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

Vocales titulares parte social

Juan José García Cordero

Luis Iznar Carrero

Francisco Ortiz Rodríguez

Vocales suplentes parte social

Francisco García García

Manuel de la Cruz Velasco Márquez





Andalucía

Aguas del Huesna, S.L.

BOP 55, 09 de marzo del 2011

Página 67 de 67

David Rodríguez Gordillo

Vocales titulares parte empresarial

José Luíz Daza Sierra

Amparo Hidalgo Rodríguez

Miguel Fernández Álvarez

Vocales suplentes parte empresarial

Raúl Carrasco Romero

Antonio Rodríguez Somé

Isabel Pérez de la Fuente

Sevilla a 14 de febrero de 2011. El Gerente, Emilio Pachón Márquez—El Vicepresidente, Antonio Cano Luís.

#*1*#

#*2*#

#*3*#

#*4*#

