

## **CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO ENTRE AGENCIA DE RÉGIMEN ESPECIAL CICLO INTEGRAL DE AGUAS DEL RETORTILLO Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2012-2014.**

Expediente: 41/01/0001/2012.

Fecha: 14/06/2012.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Don Francisco Blasco Rodríguez.

Código 41100182012012.

Visto el Convenio Colectivo de la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral de Aguas del Retortillo, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET.), de acuerdo con el cual, los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 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 Real Decreto 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 artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 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 Empresa Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral de Aguas del Retortillo, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014.

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



En Sevilla a 14 de junio de 2012.—La Delegada Provincial, Delegación Provincial de Empleo en Sevilla Consejería Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (Decreto del Presidente 3/2012, 5 de mayo, BOJA 88), Aurora Cosano Prieto.

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA AGENCIA RÉGIMEN ESPECIAL CICLO INTEGRAL AGUAS DEL RETORTILLO Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2012-2014**

### **Capítulo I. Ámbito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo, dedicada a llevar a cabo todos aquellos trabajos relacionados con el ciclo integral del agua y sus trabajadores.

En lo regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable vigente.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

Por este convenio se regirán, tanto los trabajadores pertenecientes en la actualidad a la ARE CIAR, así como los de nueva incorporación, entre los que se pueden encontrar: Aquellos, que como consecuencia de la asunción de las competencias delegadas por los municipios integrantes del Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas Plan Écija, sean cedidos por los Ayuntamientos firmantes de la cesión de competencias y los pertenecientes a las empresas concesionarias cuyos contratos se extingan o modifiquen su condición a favor del Consorcio (Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A.; Urbaser, S.A.; Acciona Agua, S.A., Agua y Gestión, Aguas del Huesna...), queden subrogados a la finalización de los mismos.

Asimismo, se regirán aquellos trabajadores del Consorcio de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas «Plan Écija», que previo acuerdo de cesión del ente consorcial, y respetando en todo momento sus condiciones laborales y económicas actuales, presten sus servicios en la ARE CIAR.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y finalizará el día 31 de diciembre de 2014. No obstante, sus efectos se aplicarán de forma provisional, durante el tiempo que sea necesario, hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

#### **Artículo 4. Rescisión, Revisión y Prórroga**

El preaviso de denuncia del presente convenio habrá de hacerse con una antelación mínima de tres meses respecto de su vencimiento, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

De no producirse la denuncia y en todo caso hasta la firma del siguiente Convenio, se entenderá tácitamente prorrogada su vigencia por años naturales viéndose incrementadas sus condiciones económicas en una cuantía igual al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

### **Artículo 5. Garantía «Ad Personam».**

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

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 6. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es competencia de la Dirección de la Entidad.

Tiene por objeto, alcanzar en la entidad un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo para ello necesario una actitud activa y responsable de todas las partes integrantes.

En ese sentido, los representantes de los trabajadores, tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

La plantilla será la que en cada momento, resulte adecuada a criterio de la dirección de la entidad para la correcta explotación de los servicios públicos encomendados, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

### **Artículo 7. Clasificación Funcional**

Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y experiencia laboral.

El ingreso en la empresa llevará consigo la clasificación del empleado en el Grupo, Nivel y Categoría Profesional con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Dicha clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por

interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales y niveles en los términos contemplados en el anexo 1 (Clasificación Profesional).

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

En la valoración de los factores mencionados, se tendrá en cuenta:

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 8. Movilidad Funcional**

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



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

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.

Con absoluto respeto de la categoría y sueldo alcanzado, y ocasionalmente, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la Dirección de la entidad, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el objeto social de la Entidad (ciclo integral del agua), y que no signifiquen vejación ni abuso de la autoridad por parte de aquella, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, y debido a que en cada municipio existen diversas instalaciones (ETAP's, EDAR's, oficinas de atención al público, etc.), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, etc., las partes acuerdan que existirá una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los trabajadores.

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

Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá solicitar de la entidad la reclasificación profesional adecuada, que deberá ser objeto de consolidación con el inicio del ejercicio económico anual siguiente.

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

Asímismo, la empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y



promoción profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

### **Artículo 9. Movilidad Geográfica**

Para el correcto desarrollo de los servicios públicos encomendados por los municipios, los trabajadores serán asignados inicialmente, a un centro de trabajo perteneciente a una zona geográfica operativa concreta, dentro del ámbito geográfico del territorio que conforman los términos municipales de los Ayuntamientos y entes consorciados, así como a otros términos municipales de entidades no pertenecientes a la misma, donde estén ubicadas o discurran las instalaciones propias y cedidas a la entidad.

Dicha zona geográfica operativa será considerada habitual para el desarrollo de las funciones encargadas al trabajador.

No obstante y, dado el carácter permanente de servicio público esencial de la entidad, esto es, el ciclo integral del agua, la dirección podrá destinar, de acuerdo con la representación de los trabajadores, temporalmente por necesidades operativas, a cualquier trabajador, a desarrollar sus tareas en los distintas zonas geográficas operativas o centros de trabajo de la empresa.

En compensación por la cooperación prestada por el trabajador, la entidad abonará un complemento del 30% del salario base según la tabla salarial recogida en el Anexo 2 (Tabla de Remuneraciones).

En lo no contemplado en este convenio, relacionado con dicha materia, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

### **Artículo 10. Plantilla**

La plantilla será la que resulte adecuada para la correcta organización y explotación de los servicios públicos que la Agencia tiene encomendados.

Para ello, anualmente, de común acuerdo la dirección de empresa y la representación social, en el seno de la comisión de seguimiento del convenio, establecerán la oportuna relación de puestos de trabajo para el ejercicio económico siguiente.

Las vacantes que se produzcan en la entidad, ya sea por plaza de nueva creación, baja o cambio de categoría, atendiendo lo estipulado en sus estatutos, serán cubiertas preferentemente mediante promoción interna, pudiendo presentarse todo el personal, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos establecidos tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional, teniendo una experiencia mínima ininterrumpida de tres años en otra categoría



inferior.

La selección y contratación de personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad de contratación, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba, de conformidad con la legislación laboral vigente.

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

### **Artículo 11. Promoción Profesional**

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

Al objeto de facilitar las expectativas profesionales del personal de la entidad, se procederá mediante solicitud del mismo y, con informe preceptivo de los Delegados de Personal, al estudio de viabilidad de ascenso al nivel superior dentro del grupo en el que esté encuadrado. Será requisito indispensable para el ascenso de nivel, reunir la titulación exigida y la experiencia contrastada de al menos 5 años.

En el caso de que el ascenso de nivel conlleve el cambio de grupo profesional se procederá obligatoriamente a la realización de las oportunas pruebas de aptitud.

## **Capítulo III. Régimen Económico**

### **Artículo 12. Principio General**





Las remuneraciones de todo el personal afectado por este Convenio, se establecerán sobre la base de los salarios, para cada grupo profesional, en el anexo 2 (Tabla de remuneraciones).

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada de trabajo.

Las cuantías de las remuneraciones vendrán dispuestas en base a la Ley de Presupuestos del Estado de cada ejercicio económico, siendo revisadas igualmente, por lo estipulado en la legislación presupuestaria estatal.

### **Artículo 13. Estructura, Forma de Pago y Complementos Salariales**

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los trabajadores afectados por este convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial, tanto fijas como variables.

La liquidación mensual se efectuará hasta el día 5 del mes siguiente del devengo y, en caso de que este fuese festivo, dicho pago se hará el día inmediato posterior.

Aquel trabajador que necesite un anticipo de hasta el 50 % de su haber mensual, deberá solicitarlo, como mínimo, con tres días de antelación. Este derecho lo podrá ejercer como máximo en tres ocasiones durante el ejercicio económico.

Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador.

### **Artículo 14. Salario Base**

Se entiende por salario base la parte de retribución fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes. Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el anexo 2 (Tabla de remuneraciones).

### **Artículo 15. Antigüedad**

Le repercusión de los desequilibrios salariales, originados por la aplicación de las tablas de antigüedad de la derogadas ordenanzas laborales del sector, ha propiciado una reforma mas coherente con los conceptos relacionados al tiempo de permanencia en las empresas.







En ese sentido y, procurando respetar aquellos importes que por dicha naturaleza pudieran venir percibiendo los trabajadores incorporados a la Agencia pertenecientes a las distintas entidades y empresas, se considerarán los mismos satisfechos y consolidados, dentro de cada grupo y nivel, salvo que la cantidad total a percibir fuese menor, en cuyo caso se complementara personalmente como garantía de salarios.

Por tanto, a partir de la fecha de incorporación de los trabajadores(as) a la Agencia, las remuneraciones que por el concepto de antigüedad deban percibirse, se fijarán de conformidad con lo establecido en esta materia, por los Presupuestos Generales de Estados.

No obstante, -salvo excepción de lo indicado anteriormente en las remuneraciones por antigüedad - para todos los trabajadores subrogados en base al contrato de trabajo que tuvieran suscrito con la(s) anterior(es) empresa(s), y que, se incorporen a la Agencia de Régimen Especial Ciclo Integral Aguas del Retortillo, la fecha de antigüedad de cada trabajador para los casos de extinción del contrato, por cualquier causa, será la que figure en dicho documento.

#### **Artículo 16. Gratificaciones Extraordinarias**

El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias.

Dichas gratificaciones se devengarán el día quince, o el día hábil siguiente, de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, comprenderán los importes mensuales de salario base y antigüedad, establecidos en la tabla salarial recogida en el anexo 2 (Tabla de remuneraciones).

#### **Artículo 17. Plus de Asistencia, Puntualidad y Productividad**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán un plus por su asistencia, puntualidad y productividad, sujeto al control de la dirección de la entidad, conforme a su realización efectiva, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe corresponderá con el 15 % del salario base establecido en la tabla salarial recogida en el anexo 2 (Tabla de remuneraciones).

#### **Artículo 18. Plus de Convenio**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán un plus de convenio, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe será el



establecido en la tabla salarial recogida en el anexo 2(Tabla de remuneraciones)

### **Artículo 19. Plus de Trabajos a Turno y Nocturnidad**

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del mismo según la cual los trabajadores ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana.

Todos los trabajadores a turno, percibirán durante la vigencia del convenio, un suplemento equivalente al 20 % de su salario base por días efectivamente trabajados.

Todo el personal que trabaje los días: 24 y 31 de diciembre de 23.00 h. a 7.00 h.; independientemente de su haber diario, recibirán una compensación económica de 150 €.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, es decir, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

### **Artículo 20. Plus de Penosidad**

Los trabajos desarrollados por ciertos sectores de la organización empresarial para la explotación de los servicios, pueden suponer una carga física extraordinaria para el trabajador.

En todo momento, empresa y representación social, vendrán obligados al estricto cumplimiento de las normas de prevención dictadas por la legislación laboral vigente y las indicaciones del Servicio de Prevención.

Pese a ello y, sin absoluto menoscabo de lo indicado en el párrafo anterior, la entidad compensará con el 15% del salario base, aquellos trabajos susceptibles del supuesto indicado, tales como: Conducción de vehículos, utilización de maquinaria, uso de ordenadores, manipulación de herramientas,... por día efectivamente trabajado.

### **Artículo 21. Compensación de Domingos y Festivos**



El personal que por la organización del servicio tenga que trabajar su jornada completa diaria (7,5 horas) en domingo o festivo, será compensado por día y medio de descanso.

Independientemente de su descanso semanal, percibirá una compensación económica proporcional al tiempo de trabajo, por sábado, domingo o festivo trabajado de 25 €/día. En caso de que el trabajador preste de 4 a 7,5 horas, percibirá el 100% del plus y, en caso de que se presten de 1 a 4 horas, se percibirá el 50% del plus.

Asimismo, tendrán la consideración de festivos, -solamente a efectos económicos-, los días laborables de descanso o periodo vacacional de cada trabajador.

### **Artículo 22. Locomoción y Gastos de Viaje**

La Empresa está obligada a facilitar medios de locomoción para desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la Empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio oficial establecido en los Presupuestos Generales del Estado.

Cuando se trate de desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma, abonará el importe de billete del autobús o de primera clase de ferrocarril, o en avión clase turista, o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

El personal que por necesidades y requerimiento de la Empresa se desplace fuera del centro de trabajo, y el desplazamiento le obligue a almorzar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono.

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle un desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite para su posterior justificación una cantidad a cuenta.

### **Artículo 23. Plus de Garantía Personal**

Tiene el carácter de complemento salarial temporal y es de carácter individual. Vendrá a reflejar las mejoras económicas que tuvieran reconocidas los trabajadores a título individual y no queden reflejadas en el presente convenio, subsistiendo las mismas como garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

### **Artículo 24. Complemento de Nivel**



Podrá ser aplicado a los trabajadores (as), encuadrados en algunos niveles, al objeto de equiparar la proporcionalidad de salarios.

#### **Capítulo IV. Régimen de Trabajo**

##### **Artículo 25. Jornada de Trabajo. Jornada Anual**

Durante la vigencia del presente convenio, el cómputo de horas anual para los distintos grupos de trabajo será de: 1.640 horas Jornada semanal:

Para todos los grupos de trabajo, será de 37,5 horas semanales, salvo el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, que serán de 35 horas semanales.

Jornada diaria:

Todo el personal realizará una jornada continua de 7,5 horas diarias, salvo el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, que serán de 7 horas diarias.

Si como consecuencia de la organización de los servicios, fuese preciso realizar otra jornada diaria de trabajo, distinta a la indicada, la dirección de la entidad, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, pactarán lo que se estime más conveniente para el desenvolvimiento de los trabajos, sujeto a las compensaciones oportunas de descanso.

##### **Artículo 26. Calendario Laboral**

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales (10), autonómicas (2) y locales (2), se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre, salvo que sean sábado, domingo o festivo, en cuyo caso, la Comisión de Seguimiento, fijará otros en su lugar. Asimismo, como fiesta gremial, se sitúa el primer viernes de junio.

Resultando un cómputo anual para todos los grupos de trabajo de 223 días efectivos de trabajo.

##### **Artículo 27. Prolongación de Jornada.**

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo, de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la Empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran urgente reparación y otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y no permitan la suspensión del trabajo, al termino de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido



por otro.

Si la prolongación superase el horario de comida o cena, esto es las 15.30 h. o las 21.00 h. para el personal de mantenimiento y las 15.30 h. o las 23.30 h. para el personal a turnos, la Empresa estará obligada a proveer de comida o cena al personal afectado, concediéndose media hora en el lugar del trabajo o en sus inmediaciones. Dicha media hora será considerada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. En caso de no proveer la empresa de comida o cena al personal afectado se atenderá a lo dispuesto en la Orden EHA/3771/2005, de 2 de diciembre, así como en la resolución de 2 de diciembre de 2005, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se revisa el importe de las dietas en territorio nacional establecidas en su anexo II.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo interrumpidas, salvo casos de extrema gravedad y clara emergencia declarada por la dirección de la empresa.

### **Artículo 28. Horas Extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Si a requerimiento de la dirección de la Empresa, un trabajador tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de la jornada a la que se refiere el artículo anterior, devengará un mínimo de dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas, si estas fueran superiores.

El importe de la hora extraordinaria correspondiente a cada categoría laboral, será el resultado de aplicar al valor hora individual el incremento del 75 %.

De común acuerdo el trabajador con la Dirección, y siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, se podrá optar por cobrar las horas extraordinarias o tomarlas en descanso, en cuyo caso se computarán doble a las realizadas.

### **Artículo 29. Plus de Disponibilidad**

Debido al carácter de servicio público y, en evitación de horas extraordinarias, como consecuencia de sustituciones, prolongación de tareas de ineludible aplazamiento, disponibilidad horaria, etc., se fija un Plus de Disponibilidad para todo el personal, durante la vigencia del convenio, consistente en un 30 % del salario base con devengo mensual, a cambio de un cómputo de un máximo de 96 horas anuales. El exceso de cómputo pactado, proporcionalmente al importe de su retribución establecido en la tabla salarial recogida en el anexo 2 (Tabla de remuneraciones).

### **Artículo 30. Plus de Guardia - Mantenimiento**

Debido al carácter de Entidad Pública de primera necesidad y, para la localización urgente del Personal Técnico y Equipos de Mantenimiento de esta empresa, en evitación de horas extraordinarias, se fija un Plus de Guardia-Mantenimiento, consistente en una compensación económica semanal según los cuadrantes operativos para cada población, dependiendo de la dimensión del servicio a cubrir fijada en el anexo 3 (Remuneraciones por Guardia - Mantenimiento).

### **Artículo 31. Plus de Responsabilidad**

La responsabilidad en el desempeño de las funciones de los distintos grupos de mando de la empresa, llevará aparejada una compensación económica de hasta un 50%, del salario base, a juicio y control de la dirección de la entidad, recogido en la tabla salarial del anexo 2 (Tabla de remuneraciones).

### **Artículo 32. Plus especial de Objetivos.**

La dirección de la entidad, marcará anualmente a diversos grupos profesionales de trabajadores, unos objetivos a conseguir tales como: crecimiento, operatividad, respuesta, rendimiento, economía,... que serán compensados conforme a lo establecido en el anexo 2 (Tabla de remuneraciones).

Dichos objetivos marcados, serán justificados mediante informe-memoria, que examinará y aceptará la dirección de la entidad.

### **Artículo 33. Vacaciones**

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas, de un período de 22 días hábiles (lunes a viernes) o el número de días proporcionales, si su antigüedad en la Empresa fuese inferior a un año.

A petición del empleado, la Dirección podrá fraccionar como máximo en dos periodos las vacaciones, siendo como mínimo una de ellos, una semana natural o cinco días hábiles continuados. Las vacaciones correspondientes al personal de nuevo ingreso en su primer año, serán prorrateadas a razón de 1,83 días hábiles por mes, computando entero aquel en que hubiera ingresado.

Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 al 20 de diciembre del año anterior.

La Dirección concretará la fecha de tal disfrute, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y las peticiones de los empleados, procurando establecerlas en los meses de verano.



El plan de vacaciones aprobado, se expondrá en el tablón de anuncios con anterioridad al 31 de diciembre.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador pasase a situación de Incapacidad Temporal, interrumpiría las mismas, debiendo la empresa concederle el período no disfrutado.

### **Artículo 34. Permisos y Licencias**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por fallecimiento de otro familiar político o consanguíneo.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Cinco días por interrupción voluntaria del embarazo, siempre y cuando no produzca baja médica.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Un día por matrimonio de hijo o hija.
- j) Seis días al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente, para permitir la autorización previa correspondiente por su Jefe de Unidad o Servicio. En el mes de diciembre de cada año, podrá disfrutarse como máximo un día por éste concepto.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones.



Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Todos los empleados tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica. Así mismo, en materia de estudios, exámenes, cursos, jornadas técnicas, que se celebren fuera del ámbito del centro de trabajo, la empresa conjuntamente con los Delegados de Personal, evaluará la posibilidad de conceder licencia para asistir a dichos temas. En todo caso, la Dirección podrá requerir al trabajador un justificante.

En todo lo no estipulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, en concreto con lo estipulado en el

### **Artículo 35. Excedencias**

En materia de excedencia se estará en el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo V. Acción social**

### **Artículo 36. Programa de Acción Social**

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan llevar a efecto, el programa de Acción Social que a continuación se indica:

#### a) Complementos por baja médica:

La Empresa abonará a los trabajadores con cargo a la misma, un complemento hasta alcanzar el 90 % del promedio de las tres últimas mensualidades inmediatas devengadas por el trabajador antes de la baja, en los casos de baja médica por enfermedad común, siendo del 100%, en los casos que la baja médica venga derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Dicho complemento se abonará al trabajador en su nómina mensual, desde el siguiente día de la baja y, hasta su alta médica.

#### b) Préstamos:

Se concederá un préstamo de hasta 1.500 € como máximo, sin intereses, por trabajador, a devolver en 12 mensualidades (indistintamente en la época del año en que lo pida. El máximo de trabajadores (as) que podrá disfrutar anualmente de este anticipo serán diez.





En caso de necesidad manifiesta, el trabajador podrá solicitar un préstamo de hasta 3.000 €, a devolver en 24 mensualidades sin intereses. Dicha petición será estudiada y en su caso aprobada, por la Comisión de seguimiento del Convenio. El máximo de trabajadores (as) que podrá disfrutar anualmente de este anticipo serán cinco.

c) Permiso no retribuido:

La Empresa concederá al empleado que lo solicite permiso no retribuido, entre uno y tres meses, en caso de necesidad y previo acuerdo, Empresa Delegados de los trabajadores.

d) Ayuda Social:

La empresa fijará de inicio como bolsa de acción social, la cantidad correspondiente a la multiplicación de 950 €/año por cada trabajador previsto en al RTP 2012. Dicha bolsa se irá incrementando durante el periodo de vigencia de este Convenio, en la misma proporcionalidad que lo haga la referida RPT.

Podrán acceder a ella, todos los empleados(as), mediante solicitud presentada por cada anualidad, con anterioridad al 31 de Octubre, debidamente justificada mediante: resguardo de matricula, factura, liquidación de tasas..., tras lo cual, la Comisión Negociadora del Convenio, reunida al efecto en la segunda quincena de noviembre, examinará las solicitudes presentadas y acordará el abono correspondiente que estime oportuno, para su pago en la nomina de noviembre.

Asimismo, y sin sobrepasar el límite personal de cada trabajador indicado anteriormente, las cuantías máximas que se podrá solicitar por cada trabajador(a) por cada anualidad serán:

Plan de Pensiones o Jubilación:	Hasta 250 €/año
Intervenciones Medicas, quirúrgicas o similares:	Hasta 500 €/año
Lentes, gafas y similares:	Hasta 300 €/año
Estudios:	Hasta 750 €/año, con el siguiente cuadro
Guardería y Primaria:	100,00 €
ESO y Ciclo Formativo Medio	150,00 €
Bachiller y Ciclos Formativos Sup.	200,00 €
Universidades	750,00 €

e) Seguro de Accidente-Vida.

Todos los empleados(as) disfrutarán de un seguro colectivo de accidente-vida, con un riesgo cubierto de 24 horas y un capital asegurado de 50.000 €. por cada



empleado(a) en caso de muerte o invalidez. La ampliación de los riesgos cubiertos y por consiguiente del capital, podrán solicitarse por el empleado(a) interesado(a), siendo a su cargo el abono de la diferencia. Se revalorizarán las primas y las cuantías del seguro, según la subida del I.P.C. anual, en sus vencimientos sucesivos.

f) Asistencia Legal:

Todos los trabajadores del Consorcio, gozarán de asistencia letrada por cuenta de la Empresa, en todas las incidencias derivadas del desempeño de sus funciones laborales.

## **Capítulo VI. Derechos Sindicales**

### **Artículo 37. Derechos Sindicales**

En esta materia se estará a lo que establezca la legislación vigente.

## **Capítulo VII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 38. Régimen de Faltas y Sanciones**

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

### **Artículo 39. Clasificación de las Faltas**

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

Son faltas «leves» las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.



6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social.

La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante al 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 48, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».



12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 48.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e 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 48 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.

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

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

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

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o 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 con el mismo.

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

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la



empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

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

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

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

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

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

12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

16. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 48, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 49.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 49 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

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

#### **Artículo 40. Régimen de Sanciones y Procedimiento Sancionador**



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

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

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma al representante legal de los trabajadores 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. La instrucción del expediente se desarrollará en las siguientes fases:

A) Fase de iniciación.

1. Será competente para ordenar la incoación de expediente disciplinario la Dirección de la Empresa.
2. En la misma resolución por la que se incoe el procedimiento, se nombrará Instructor y Secretario, debiendo recaer el nombramiento del primero en trabajador clasificado profesionalmente en una categoría igual o superior a la del expedientado.
3. La incoación del procedimiento, con el nombramiento de Instructor y Secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, a los designados para ostentar dichos cargos y al Delegado de Personal.

B) Fase de desarrollo.

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.
2. El Instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al expedientado, que podrá ser asistido en este acto por un representante de la Sección Sindical.

En ese mismo acto, el trabajador expedientado podrá proponer en su defensa, la



práctica de las pruebas que considere convenientes.

3. La Dirección de la Empresa estará obligada a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

4. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a quince días hábiles, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

5. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

6. El pliego se le notificará al trabajador expedientado y al Delegado de Personal, disponiendo el trabajador de un plazo de siete días hábiles para formular el pliego de descargo y las alegaciones que estimen convenientes. Durante el indicado plazo, se les podrá dar vista de las actuaciones, si así lo solicitan.

7. El Instructor formulará dentro de los cinco días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

C) Fase de terminación.

1. La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de cinco días hábiles y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. Transcurrido dicho plazo sin haberse dictado resolución, se entenderá sobreesido el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparece recogida la sanción impuesta y el trabajador responsable.

3. La resolución deberá ser notificada al trabajador y al Delegado de Personal, en el plazo de tres días hábiles.

#### **Artículo 41. Graduación de las Sanciones**

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

A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de

empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

#### **Artículo 42. Prescripción**

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

#### **Artículo 43. Acumulación de Faltas**

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

A. Faltas leves:	Tres (3) meses
B. Faltas graves:	Seis (6) meses
C. Faltas muy graves:	Un (1) año

### **Capítulo VIII. Subrogación Empresarial**

#### **Artículo 44. Subrogación Empresarial**

En materia de subrogación empresarial, se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, en lo aplicable a los organismos públicos.

### **Capítulo IX. Disposiciones en Materia de Seguridad y Salud Laboral**

#### **Artículo 45. Seguridad y Salud Laboral**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal



objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante. El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho

a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras



circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y los trabajadores afectados por esta Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

#### **Artículo 46. Prendas de Trabajo**

La empresa viene obligada a proveer a todo el personal, del vestuario homologado adecuado para el cumplimiento de sus tareas.

En ese sentido, se deberán entregar sendas equipaciones de verano e invierno, compuestas por las prendas necesarias fijadas de común acuerdo por ambas partes, para todos aquellos grupos profesionales que la Dirección de la entidad, de acuerdo con las funciones profesionales encomendadas, estime conveniente para su desarrollo, obligándose aquellos que la reciban a su uso inexcusable.

Dichas prendas se entregarán de forma preferente antes de 15 de abril las de verano y las de invierno antes del 15 de octubre.

### **Capítulo X. Otras Disposiciones**

#### **Artículo 47. Jubilación**

Con independencia de quedar establecida la edad de Jubilación, por la legislación vigente, ambas partes: empresa y trabajadores, podrán acordar tanto la prejubilación a partir de los 60 años, como la jubilación parcial en su caso.

Con posterioridad a la edad de jubilación fijada en la legislación vigente, para el caso de la prolongación de la vida laboral, se procederá, previa petición del trabajador, a la elaboración de un estudio-propuesta para la Comisión de



Seguimiento, que adoptará de común acuerdo Empresa – Delegado de Personal la propuesta mas adecuada para ambas las partes.

En todos los casos la petición del trabajador, deberá comunicarse a la empresa con al menos seis meses de antelación, de la fecha que prevé su comienzo, al objeto de que por parte de la misma se puedan replantear la organización de los servicios afectados.

#### **Artículo 48. Comisión de Seguimiento y Supletoriedad de Aplicación**

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para aclarar las dudas en las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros: dos designados por la Empresa y dos por los trabajadores.

Asistirá como Secretario de la Comisión el designado por la Empresa.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria, y que no sean resueltas por ésta, se dirimirán por la autoridad laboral competente en cada caso.

En todo lo no dispuesto en éste Convenio se atenderá a lo recogido en la Ley 7/2007, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en sus posteriores modificaciones.

#### ANEXOS

Anexo 1. (Clasificación profesional)





Grupo	Nivel	Criterios generales	Formación	Cargo/categoría
1	A	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Director - Gerente
1	B	También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de uno o varios departamentos a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Directores de Áreas
1	C	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 y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias unidades o servicios de la empresa.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Sub-Direct. Área /Jefes Depart., Jefes de Zona;(1°)
1	D	Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Sub-Direct. Área /Jefes Depart., Jefes de Zona;(2°)
2	A	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 y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias unidades o servicios de la empresa.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Jefes de Unidades Operativas de Explot.; Unid. Especiales;
2	B	Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Jefes de Unidades de Servicios Centrales;(1°)
2	C	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 y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias unidades o servicios de la empresa.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Jefes de Unidades de Servicios Centrales;(2°)
2	D	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 y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias unidades o servicios de la empresa.	Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio con amplia experiencia en el sector.	Jefe de Unidad Básica; Servicio Local, Planta...
3	A	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.	Titulación Universitaria de Grado Medio o experiencia en el sector	Subjefe de Unidad o de Servicio;
3	B	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.	Titulación Universitaria de Grado Medio o experiencia en el sector	Delincaente; Analista de Laboratorio; Programador
3	C	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.	Titulación Universitaria de Grado Medio o experiencia en el sector	Tipógrafo; Proyectista;
3	D	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.	Titulación Universitaria de Grado Medio o experiencia en el sector	Encargados de Plantas (ETAP-EDAR); Subjefe oficina
4	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión habitualmente directa, aunque ocasionalmente indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Bachillerato, BUP; F.P. II, Ciclo Formativo Sup.; o exp. contrastada	Jefe de Equipo; Encargado de Servicio de 1°; Oficial 1° Adm.
4	B	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión habitualmente directa, aunque ocasionalmente indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Bachillerato, BUP; F.P. II, Ciclo Formativo Sup.; o exp. contrastada	Capataz
4	C	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión habitualmente directa, aunque ocasionalmente indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	F.P. I; Ciclo Formativo Medio; o exp. contrastada	Subcapataz de Servicio
4	D	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que normalmente requieran conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, atención o esfuerzo físico o y que por lo general no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.	F.P. I; Ciclo Formativo Medio; o exp. contrastada	Oficial Adm. 2°; Operador Infort°; Inspector Instal. o vertidos
5	A	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que normalmente requieran conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, atención o esfuerzo físico o y que por lo general no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.	Gradiado Escolar; ESO; o experiencia profesional contrastada	Aux. Laborat.; Aux. Adm. 1°; Inspector. Suministro; Oficial 1°
5	B	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que normalmente requieran conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, atención o esfuerzo físico o y que por lo general no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.	Gradiado Escolar; ESO; o experiencia profesional contrastada	Aux. Adm. 2°; Notificador; Lector; Cobrador; Oficial 2°; Almacenero
5	C	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que normalmente requieran conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, atención o esfuerzo físico o y que por lo general no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.	Gradiado Escolar; ESO; o experiencia profesional contrastada	Telefonista; Ordenanza; Ayudantes; Oficial 3°
5	D	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que normalmente requieran conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, atención o esfuerzo físico o y que por lo general no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.	Gradiado Escolar; ESO; o experiencia profesional contrastada	Peones

Anexo 2. (Tabla de remuneraciones)

Grupo	Nivel	Cargo/categoría	Sueldo	Pagas (4)	Movilidad	Prode/Asis	Conven.	Penos.	Dispon.	Suma	P. Nivel	Guardia y otros	Respon. y objetivos	Total
1	A	Director - Gerente	13.308,60	4.435,76	3.992,58	1.996,29	1.800,00	1.996,29	3.992,58	31.522,10	0,00	0,00	40.154,30	71.676
1	B	Directores de Áreas	13.308,60	4.435,76	3.992,58	1.996,29	1.800,00	1.996,29	3.992,58	31.522,10	0,00	0,00	28.654,30	60.176
1	C	Sub-Direct. Área /Jefes Depart., Jefes de Zona; (1°)	13.308,60	4.435,76	3.992,58	1.996,29	1.800,00	1.996,29	3.992,58	31.522,10	0,00	0,00	18.654,30	50.176
1	D	Sub-Direct. Área /Jefes Depart., Jefes de Zona; (2°)	13.308,60	4.435,76	3.992,58	1.996,29	1.800,00	1.996,29	3.992,58	31.522,10	0,00	0,00	16.654,30	48.176
2	A	Jefes de Unidades Operativas de Explot.; Unid. Especiales;	11.507,76	3.835,54	3.452,33	1.726,16	1.800,00	1.726,16	3.452,33	27.500,28	2500,00	0,00	14.253,88	44.254
2	B	Jefes de Unidades de Servicios Centrales; (1°)	11.507,76	3.835,54	3.452,33	1.726,16	1.800,00	1.726,16	3.452,33	27.500,28	0,00	0,00	12.638,80	40.139
2	C	Jefes de Unidades de Servicios Centrales; (2°)	11.507,76	3.835,54	3.452,33	1.726,16	1.800,00	1.726,16	3.452,33	27.500,28	0,00	0,00	11.023,72	38.524
2	D	Jefe de Unidad Básica; Servicio Local, Planta...	11.507,76	3.835,54	3.452,33	1.726,16	1.800,00	1.726,16	3.452,33	27.500,28	0,00	0,00	9.178,49	36.679
3	A	Subjefe de Unidad o de Servicio;	10.059,24	3.352,74	3.017,77	1.508,89	1.800,00	1.508,89	3.017,77	24.265,30	0,00	0,00	8.075,47	32.341
3	B	Tipógrafo; Proyectista;	10.059,24	3.352,74	3.017,77	1.508,89	1.800,00	1.508,89	3.017,77	24.265,30	0,00	0,00	7.524,29	31.790
3	C	Delincaente; Analista de Laboratorio; Programador	10.059,24	3.352,74	3.017,77	1.508,89	1.800,00	1.508,89	3.017,77	24.265,30	0,00	0,00	6.771,33	31.037
3	D	Encargados de Plantas (ETAP-EDAR); Subjefe oficina	10.059,24	3.352,74	3.017,77	1.508,89	1.800,00	1.508,89	3.017,77	24.265,30	0,00	0,00	6.119,55	30.385
4	A	Jefe de Equipo; Encargado de Servicio; Oficial 1° Adm.	8.640,24	2.879,79	2.592,07	1.296,04	1.800,00	1.296,04	2.592,07	21.096,25	0,00	2600,00	3.750,00	27.446
4	B	Capataz de Servicio	8.640,24	2.879,79	2.592,07	1.296,04	1.800,00	1.296,04	2.592,07	21.096,25	0,00	2600,00	2.954,00	26.650
4	C	Subcapataz de Servicio	8.640,24	2.879,79	2.592,07	1.296,04	1.800,00	1.296,04	2.592,07	21.096,25	0,00	2600,00	2.234,00	25.930
4	D	Oficial Adm. 2°; Operador Infort°; Inspector Instal. o vertido	8.640,24	2.879,79	2.592,07	1.296,04	1.800,00	1.296,04	2.592,07	21.096,25	0,00	2600,00	1.500,00	25.196
5	A	Oficial 1°; Aux. Adm. 1°; Aux. Laborat°; Inspector Suministro;	7.191,00	2.396,76	2.157,30	1.078,65	1.800,00	1.078,65	2.157,30	17.859,66	2750,00	2600,00	900,00	24.110
5	B	Oficial 2°; Aux. Adm. 2°; Notificador; Lector; Cobrador;	7.191,00	2.396,76	2.157,30	1.078,65	1.800,00	1.078,65	2.157,30	17.859,66	1000,00	2600,00	600,00	22.060
5	C	Oficial 3°; Telefonista; Ordenanza; Ayudantes;	7.191,00	2.396,76	2.157,30	1.078,65	1.800,00	1.078,65	2.157,30	17.859,66	0,00	2600,00	0,00	20.460
5	D	Peones	7.191,00	2.396,76	2.157,30	1.078,65	1.800,00	1.078,65	2.157,30	17.859,66	0,00	1000,34	0,00	18.860

Anexo 3. (Remuneraciones por Guardia)

Categoría/abonados	Hasta 2.500	2.501-5.000	5.001-7.500	7.501-10.000	10.001-15.000	Mas de 15.000
Semanas de guardia al año	52	26	17,34	13	8,67	6,5
Importe por semana de guardia	50 €	100 €	150 €	200 €	300 €	400 €
Total año (€)	2600	2600	2600	2600	2600	2600