

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Aqualia»,S. A. (Aqualia Gestión Integral del Agua, S. A.) (Código: 4103551), suscrito por la representación legal de sus trabajadores y la referida entidad, con vigencia desde el 1-01-00 a 31-12-06.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un Convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa «Aqualia», S. A. (Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A.), con vigencia desde el 1-01-00 a 31-12-06.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C., para su depósito.

Tercero: Comunicar este Acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla a 5 de septiembre de 2003. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de Acuerdo final del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Aqualia Gestión Integral del Agua», S. A. (antes Sogesur-Sociedad de Gestión de Servicios Urbanos, S. A.) para su centro de trabajo de Lora del Río (Sevilla).

Por la empresa:

Don Manuel Alcóucer Díaz.

Por los empleados:

Don Sebastián Calzado Medrano. Delegado de Personal-UGT.

En Lora del Río a 3 de julio de 2003, en las oficinas de la empresa «Aqualia

Gestión Integral del Agua», S. A., domiciliada en calle Salinas número 1, se reúnen las partes antes señaladas, miembros de la Mesa de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Aqualia Gestión Integral del Agua», S. A. (antes Sogesur-Sociedad de Gestión de Servicios Urbanos, S. A.), para su centro de trabajo en Lora del Río, y acuerdan:

- 1) El texto definitivo y las tablas salariales del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Aqualia Gestión Integral del Agua», S. A., para su centro de trabajo de Lora del Río (Sevilla), para los años 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006, que se adjuntan a la presente acta.
- 2) Los atrasos devengados por la aplicación del Convenio Colectivo se calcularán para su abono durante el mes siguiente a la publicación del texto del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.
- 3) El representante de la empresa queda encargado de realizar las gestiones necesarias para el Registro, Depósito y posterior publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el lugar y fecha indicados. (Siguen varias firmas ilegibles.).

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA», S. A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LORA DEL RÍO, EN SEVILLA.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito geográfico.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Aqualia Gestión Integral del Agua», S. A., que desarrollen su actividad en el centro de trabajo del término municipal de Lora del Río, en Sevilla.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regula las condiciones de trabajo entre la empresa y sus trabajadores que realizan como actividad la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del Servicio Público de Agua a la población de Lora del Río: Captación, Tratamiento, Distribución, Evacuación mediante redes de alcantarillado y Depuración de Residuales, tanto para usos domésticos como



industriales.

Por tanto, será el único Convenio Colectivo de Trabajo aplicable en este ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, y presten sus servicios dentro del ámbito recogido en los artículos 1 y 2 anteriormente mencionados.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de siete años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2000 y finalizando la misma el día 31 de diciembre del 2006.

Dicho texto entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, revisándose a partir del día 1 de enero de 2000 los conceptos económicos que así se acuerden.

Artículo 5. Denuncia.

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio Colectivo, se entenderá expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del 2006.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las retribuciones salariales establecidas por el presente Convenio Colectivo de aplicación, compensarán y absorberán las condiciones salariales que realmente se le abonen en la actualidad a los trabajadores si en su conjunto y cómputo anual estas últimas fuesen más favorables que las establecidas en el Convenio Colectivo para este centro de trabajo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Capítulo II. Comisión Paritaria.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se nombra una Comisión Paritaria representativa de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, para atender la vigilancia e interpretación de cuantas cuestiones le sean atribuidas, durante la vigencia del mismo.

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

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio Colectivo sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterá a informe de las mismas, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

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

Capítulo III. Organización de la actividad laboral.

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

La dirección y control de la actividad laboral es competencia exclusiva de la empresa o de la persona en quien ésta delegue, debiendo el trabajador realizar correctamente el trabajo convenido.

El trabajador deberá realizar el trabajo convenido en el contrato de trabajo, siempre bajo la diligencia y colaboración debida, y dentro del cumplimiento de las disposiciones normativas e instrucciones adoptadas por la Dirección de la empresa.



Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización práctica y técnica de la actividad laboral en el centro de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa. La gestión y explotación de este servicio público de aguas y concretamente sus condiciones de trabajo estarán sujetas exclusivamente al presente Convenio Colectivo y a las normas de procedimiento interno que se establezcan, estando obligados el conjunto de los trabajadores a su cumplimiento y a participar en todas aquellas actividades formativas que se impartan para mejorar sus conocimientos técnicos y profesionales en beneficio de ambas partes. Normalmente la formación se realizará durante la jornada laboral.

Artículo 11. Rendimiento en el trabajo. Equipos de trabajo.

Se entiende por rendimiento normal en el puesto de trabajo el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y aportando diligencia en el desempeño de sus funciones todo ello acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Si el trabajador observara entorpecimiento para el ejercicio de su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta, por escrito, de dichas deficiencias inmediatamente a su Jefe de Servicio o a sus encargados o representantes.

El trabajador deberá cuidar en todo momento de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación debiendo la empresa poner en su conocimiento los procedimientos establecidos para su conservación.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Los trabajadores que pertenezcan al ámbito del presente Convenio Colectivo, si por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o averías no pudieran ser reparadas con los medios materiales y humanos existentes en ese momento, la Dirección de la empresa podrá disponer su desplazamiento o traslado dentro de la empresa.

En todo caso, dichos desplazamientos y traslados se realizarán respetando la legislación vigente, previa información a los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV. Estructura profesional.

Artículo 13. Clasificación funcional.





El personal que preste su actividad laboral en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán clasificados dentro de los diferentes grupos profesionales enunciados en función del cometido principal que realicen en su puesto de trabajo, los conocimientos profesionales que puedan justificar y sus titulaciones académicas oficiales.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Las clasificación profesional del personal perteneciente al Convenio Colectivo se hará mediante la adscripción a un Grupo Profesional, de forma que las diferentes categorías profesionales que se incluyen son meramente enunciativas y no suponen para la Dirección la obligación de tenerlas provistas cuando las características específicas de la organización y el volumen de la empresa, no lo requiriese.

La adscripción de los trabajadores en los diferentes grupos profesionales enunciados en el Convenio Colectivo se llevará a cabo una vez establecido el contenido de la prestación laboral sujeta al contrato de trabajo. Por tanto, su asignación a uno u otro grupo profesional será el resultado de la conjunta valoración de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Grupo profesional Primero.

Compuesto por personal que ejecute tareas según instrucciones concretas con un alto grado de dependencia que normalmente requieran preferentemente un esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Será necesaria una titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Las categorías profesionales incluidas en el presente Grupo son las antiguas categorías de:

Peón Especialista. Son los trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, las ejecutan y ayudan a los Oficiales.

Peón u Operario EDAR o ETAP. Son los trabajadores que, siguiendo las indicaciones de un superior, realizan en la empresa trabajos de carácter manual que requieran poca complejidad en su ejecución.

Grupo profesional Segundo.

Compuesto por el personal que realiza trabajos de ejecución autónoma y que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan,





comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Será necesario para ello la titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria o Ciclos Formativos de Grado Superior o Medio, completada con Formación Específica en el Puesto de Trabajo.

Dentro de este Grupo Profesional debemos establecer dos áreas funcionales diferentes:

Área Funcional Administrativa, en la que incluiremos las antiguas categorías profesionales de:

Auxiliar Administrativo. Son los que realizan los trabajos administrativos que les encomiendan sus superiores, que ejercen un control sobre la ejecución de los mismos. Se requiere en esta categoría una suficiente capacitación para el correcto manejo de máquinas de oficina y de equipos informáticos a nivel de usuarios. Estos empleados podrán realizar funciones de cobro.

Oficial Segunda Administrativo o Administrativo. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan, supervisados por sus superiores, trabajos administrativos variados, incluidos cobros, pudiendo tener a su cargo otros trabajadores.

Área Funcional Técnico, en la que incluiremos las antiguas categorías profesionales de:

Analista de Laboratorio. Son los que, habiendo adquirido los conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan tomas de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldo de cultivo, esterilizan materiales, etc., y además de ejercer funciones administrativas elementales, propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan análisis de tipo corriente, pudiendo tener a su cargo a otros trabajadores.

Auxiliar Técnico y Ayudante de Laboratorio. Son los que ayudan en la realización de los trabajos de carácter elemental técnico que les encomiendan sus superiores y colaboran con los analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como la limpieza y orden del material, esterilización del mismo, mantenimiento básico del laboratorio, etc.

Subcapataz. Son los que, poseyendo los conocimientos equiparables a la Formación Profesional correspondiente, desarrollan los trabajos que le son





encomendados, sin perjuicio de su participación personal en los mismos, cuidando así mismo de los detalles de realización que permitan llevar a cabo las órdenes recibidas. En ausencia del Capataz le sustituye con plena eficacia.

Lector. Son los encargados de realizar la labor de lectura del consumo registrado en los contadores, cobros, repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, y la entrega de correspondencia y notificaciones.

Oficial Primera. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables con la Formación Profesional correspondiente, potenciados con la capacitación específica en su oficio, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras requieran para su total y perfecta ejecución, con la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, teniendo conocimiento completo de los trabajos de taller y de las instalaciones y redes del servicio. Este personal puede tener a su cargo otros trabajadores.

Oficial Segunda. Son los que, poseyendo los conocimientos necesarios equiparables a la Formación Profesional correspondiente, ejecutan con suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o especificadas en los talleres y en las instalaciones y redes del Servicio. Este personal podrá tener a su cargo otros trabajadores.

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

Oficial Tercera. Son los que, estando capacitados en un oficio determinado, ejecutan trabajos específico en talleres y en las instalaciones y redes del Servicio, acordes con la referida función. Sustituyen a los oficiales segunda en su ausencia, con independencia de la causa y según determine la Dirección, sin perjuicio del abono de las diferencias salariales.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Los trabajadores deben ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. No obstante podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el centro de trabajo dentro del mismo grupo profesional o entre la divisiones funcionales y orgánicas, siempre 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.



Existe la posibilidad de encomendar funciones correspondientes a varias categorías del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una calidad en el servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Capítulo V. Promociones y ascensos, período de prueba y cese.

Artículo 16. Promociones y ascensos.

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional.

La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no fuera posible cumplir los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Será potestad exclusiva de la Dirección de la empresa, el cambio de categoría profesional. Para ello se tendrán en cuenta los criterios de cualificación profesional y experiencia del trabajador.

Artículo 17. Pruebas de aptitud psicotécnicas.

La empresa podrá someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas psicotécnicas que considere necesarias según la categoría profesional que vayan a desempeñar.

Artículo 18. Período de prueba.

El ingreso del trabajador en la empresa estará sujeto al período de prueba, cuya duración será variable según las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo a cubrir. La duración en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado y que a continuación se expone:

Grupo Profesional Primero	Dos meses
Grupo Profesional Segundo	Dos meses
Grupo Profesional Tercero	Seis meses

Durante el mismo, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones



correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 19. Preaviso de cese en la empresa.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá avisar a éste con quince días de antelación, mientras que el personal técnico y administrativo, deberá hacerlo con treinta días de antelación, debiéndose realizar siempre por escrito.

En caso de omisión del plazo de preaviso señalados para cada grupo en el párrafo primero de éste artículo, se le descontará por la empresa en la liquidación que se le practique el importe de una cantidad igual al total de salarios diarios multiplicado por los días que hubiera omitido dentro del plazo señalado.

Capítulo VI. Organización del tiempo de trabajo: Jornada de trabajo, horario, vacaciones y permiso retribuido.

Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley, y se prestará en horario partido, a excepción del personal que la empresa designe, que podrá ser a turnos, rotativo o no.

Se establecen catorce fiestas laborales al año. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados de la Empresa. Previo acuerdo con el jefe de servicio y siempre que el servicio no quede desatendido, se podrán disfrutar como días de descanso aquellos días laborales que se encuentren entre dos festivos.

En caso de reparación de averías, trabajos urgentes, periodos de mayor demanda de agua, y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, la empresa podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciéndose una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, de forma que los excesos de jornada que se produzcan se compensarán con cargo a la jornada anual, o bien compensando con descansos equivalentes.

Artículo 21. Control de horarios.

Es indispensable la puntualidad para la buena marcha del servicio, especialmente para los que tienen carácter de Servicio Público, como el que nos ocupa, por ello la Dirección de la empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.



En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo o causa, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su Jefe inmediato, además de remitir o presentar dentro de las 24 horas siguientes, el justificante que acredite objetivamente dicha ausencia. En caso de no seguir dicho procedimiento será considerada falta justificada, procediendo la empresa a no abonar los salarios correspondientes a ese día y a sancionar oportunamente dicha ausencia.

Artículo 22. Prolongación de jornada.

Dado que el servicio prestado por la empresa tiene carácter de Servicio Público todo el personal está obligado a prolongar su jornada normal de trabajo cuando ocurran circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución o cuando sea imposible su aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos.

Artículo 23. Vacaciones.

Todo el personal acogido a éste Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones de 23 días laborables al año. La empresa concederá la fecha de disfrute de dichas vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio y las peticiones de los empleados, que se disfrutarán preferentemente durante el verano.

Será obligatorio por parte de la empresa la elaboración del calendario de vacaciones anual, con una antelación de dos meses al inicio de dicho año natural.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

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) Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VII. Retribuciones salariales.

Artículo 25. Principio general.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplicarán al conjunto de los trabajadores que realizan su actividad laboral en el Servicio Público de Aguas de Lora del Río, estableciéndose como estructura salarial única y exclusiva.

De esta forma, el 30 de junio de 2003 queda anulada por completo la estructura salarial que se venía aplicando derivada del anterior Convenio Colectivo, además de aquellas otras mejoras que independientemente de su origen se vinieran aplicando como consecuencia de

pactos o acuerdos tanto colectivos como individuales.

Por tanto, la nueva estructura salarial absorbe y compensa en su integridad las existentes con anterioridad y las que pudiera haber en un futuro, siendo de aplicación el presente Convenio Colectivo en sus propios términos.

Artículo 26. Estructuración de la retribución. Salario.

A partir del 1 de julio de 2003 se aplica la nueva estructura salarial, entendiéndose por salario la totalidad de la retribución que percibe el trabajador por cuenta ajena y bajo la dependencia de la empresa, como contraprestación directa del trabajo que se le encomienda y debe realizar en su jornada ordinaria. Éste compensa tanto el trabajo efectivo, independientemente de la forma de remuneración que se pacte, como los períodos de descanso computables como tiempo de trabajo.

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

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

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

b) Complementos Salariales que compensa de forma complementaria y accesoría el concreto aspecto específico del trabajo a desarrollar. Su devengo se justifica por la presencia de condiciones especiales en el trabajador, en su puesto de



trabajo, en los resultados tanto individuales o colectivos de la plantilla y en la situación o resultado de la empresa.

Incluye por tanto:

b.1. Los Complementos Personales establecidos en atención a circunstancias, cualidades o aptitudes especiales del trabajador, a su nivel de formación, y en general a cualquier condición presente en la persona del trabajador y que, de conformidad con las reglas del encuadramiento profesional de aplicación a la empresa, no hayan debido ser valoradas al fijar el Salario Base, (como Antigüedad, Titulación, conocimientos informáticos, Idiomas o importes económicos históricos a título individual).

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

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

b.3. Los Complementos según la situación o resultados de la empresa de forma que los trabajadores se han de preocupar por la buena marcha de la Compañía, así como lograr una relación de equilibrio entre la retribución y la situación económica-financiera de la empresa.

Por tanto su objetivo es fomentar la dedicación, profesionalidad y responsabilidad en el desempeño del trabajo para de esta forma obtener los mejores niveles de competitividad y productividad.

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

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

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

La primera paga extraordinaria se percibirá en el mes de junio junto con la nómina de dicho mes, y la segunda se percibirá en el mes de diciembre abonándose antes del día 20 de dicho mes.

Su devengo será semestral en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Artículo 28. Incrementos económicos 2000-2006.

Para el año 2000 se llevará a cabo un incremento económico medio del 4% (IPC REAL) sobre el conjunto de los conceptos económicos siguientes Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento Personal, Plus Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.

Para el año 2001 se llevará a cabo un incremento económico medio del 2,70% (IPC REAL) sobre el conjunto de los conceptos económicos Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento Personal, Plus Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.

Para el año 2002 se llevará a cabo un incremento económico medio del 4% (IPC REAL) sobre el conjunto de los conceptos económicos Salario Base, Antigüedad Consolidada, Participación en Beneficios, Complemento Personal, Plus Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.

Para el año 2003 se llevará a cabo un incremento económico medio del 2,5% sobre el conjunto de los conceptos económicos Salario Base, Antigüedad Consolidada, Participación en Beneficios, Complemento Personal, Plus Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.

A partir del 1 de enero de 2003 se adjuntan al presente Convenio Colectivo las tablas por Grupos Profesionales que serán de aplicación a la totalidad de los trabajadores pertenecientes a su ámbito de aplicación.

Estas son la consecuencia práctica de la aplicación del artículo 26 del presente Convenio Colectivo, donde se realiza la unificación en un solo concepto denominado Salario de los conceptos salariales existentes en el convenio colectivo anterior, esto es, Salario Base, Participación en Beneficios, Complemento Personal, Gratificaciones Extraordinarias, Plus Penosidad, Peligrosidad, Toxicidad.

Para los años siguientes dichas tablas salariales suponen una subida lineal en cada categoría profesional del:

2004	2%
2005	2%
2006	2%

Artículo 29. Antigüedad consolidada.

Es bien conocida por las partes los deslizamientos salariales debido al concepto de antigüedad en su configuración existente hasta diciembre de 1997, provocando incrementos en la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática se acuerda lo siguiente:

a) Los importes que por este concepto percibían los trabajadores a 31 de diciembre de 1997, es decir 55,29 euros, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a título personal y, por tanto fijos en su importe, aumentando cada año en el porcentaje de incremento que se establece en el artículo 28. A partir del año 2003 el importe total anual de dicho concepto se distribuirá en doce pagas. Para el año 2004, 2005 y 2006 dicho importe se incrementará en el 2%.

b) La empresa no vendrá obligada a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese a partir del día 1 de septiembre de 1996.

c) Quedan sin aplicación todos los artículos del Convenio Marco, Laudo Arbitral o cualquier otra disposición, presente o futura, que se oponga o modifique lo aquí señalado.

Artículo 30. Plus de disponibilidad.

Debido al carácter de Servicio Público que presta esta Compañía en Lora del Río, la disponibilidad será obligatoria para todos los trabajadores que por las funciones específicas de su puesto de trabajo, y especialmente en el área técnica, sean designados para dicho cometido.

Por tanto, los trabajadores que la empresa designe efectuarán el presente Servicio de guardias para cubrir los trabajos que se planteen fuera del horario de trabajo. Cuando permanezcan la semana de guardia se les compensará económicamente con un importe de :

2000	61,30 euros
2001	62,53 euros
2002	63,78 euros
2003	71,36 euros
2004	77,67 euros
2005	83,98 euros
2006	90,15 euros

El objeto de dicho Servicio es permanecer localizable y disponible durante el tiempo de su duración, así como realizar los trabajos propios del ciclo integral del agua cuando sean comunicados por su superior jerárquico o persona en la que delegue la Dirección.

Se abonarán o compensarán con descanso aquellas horas extras que se realicen para arreglar averías que impliquen abrir zanjas y las de limpieza de atascos de alcantarillado.

Artículo 31. Plus E.T.A.P.

El personal que la empresa designe se responsabilizará de la perfecta ejecución de los trabajos de mantenimiento y explotación de la Planta Depuradora de Aguas Potables y de las condiciones de seguridad de la misma.

Por las características de dicha instalación los trabajadores aceptan voluntariamente una jornada flexible de lunes a domingo, en horario de mañana o tarde, respetándose el sistema de organización del tiempo de trabajo.

Plus ETAP : Por trabajar los sábados, domingos y festivos fuera de su horario laboral para realizar las tareas que se le encomienden, como hasta ahora lo vienen haciendo, se les compensa económicamente según la cantidad establecida en el presente artículo con carácter mensual, o la parte proporcional. Dicho importe es variable y no consolidable.

2000	226,21 euros
2001	230,73 euros
2002	235,34 euros
2003	240,05 euros
2004	244,85 euros
2005	249,75 euros
2006	254,74 euros

Al mismo tiempo, y en compensación del festivo trabajado, se disfrutará de un día de descanso, previo acuerdo con el Jefe de Servicio.

En el momento que se lleve a cabo la plena automatización de la Planta Depuradora de Aguas Potables, dichos trabajadores dejarán de percibir este plus. Si por algún motivo tuviesen que volver puntualmente a dicha instalación cobrarán dicha cantidad anterior en la parte proporcional por día efectivo trabajado.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

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

Se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, en la proporción de 1.25 hora ordinaria por cada hora extraordinaria realizada; si la hora extraordinaria se realizara en día festivo o en jornada nocturna el descanso sería en la proporción de 1.5 horas ordinaria por cada hora extraordinaria realizada. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si se opta por su compensación económica se abonarán según el párrafo último del presente artículo.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas en los términos legalmente establecidos, y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y por tanto el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

1. Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
2. Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
3. Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de las actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación legalmente previstas.

Su importe en caso de que no pueda ser compensada en descanso será:

2000	8,15 euros
2001	8,32 euros
2002	8,48 euros
2003	9,00 euros
2004	9,20 euros
2005	9,40 euros
2006	9,60 euros

Artículo 33. Liquidación, forma de pago y anticipos.

El abono de los salarios y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará como máximo el último día del mes y si este fuera festivo



el día anterior y se realizará a través de transferencia o ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria o Cajas de Ahorros.

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir una cantidad como anticipo a la mensualidad correspondiente, teniendo en cuenta la disponibilidad de Tesorería.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 34. Política de seguridad en la empresa.

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

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

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento Humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tanto sólo a los otros, nos concierne a todos.

Fundamento Legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española, protegen el derecho a la Seguridad y Salud de nuestros empleados.

Fundamento Económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

La empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

- * Evitar los riesgos laborales.
- * Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- * Combatir los riesgos en su origen.





- * Adaptar el trabajo a la persona.
- * Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- * Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- * Informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- * Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

Artículo 35. Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención, que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según se establece en la Ley 31/95.

Las competencias de los Delegados de Prevención son: de colaboración con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, de información entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores, existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la Empresa.

Artículo 36. Formación.

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Asimismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral y en otras horas, con descuento en este último caso, del tiempo invertido en la misma jornada laboral.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

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

El reconocimiento médico se practicará por la Mutua Patronal de Accidentes de





Trabajo y Enfermedad Profesional a que esté afiliada la empresa:

A) Una vez al año para todo el personal.

B) Periódico y específico para el personal que por su actividad estime necesario.

C) Todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 38. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores, con arreglo a su formación, deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.

2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.

3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.

4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.

5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Capítulo IX. Mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

Artículo 39. Complemento en caso de accidente de trabajo.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo tendrán derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Mutua Patronal, hasta el 100% de sus devengos fijos mensuales a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Artículo 40. Complemento en situación de incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad tendrán derecho a un complemento del 80% de sus



devenos fijos mensuales durante los tres primeros días de baja y en el primer proceso de baja del año.

Capítulo X. Mejoras asistenciales.

Artículo 41. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La empresa contratará a su cargo un seguro de accidentes de trabajo con el fin de garantizar indemnizaciones por 9.015,18 euros (nueve mil quince euros con dieciocho céntimos) durante toda la vigencia del Convenio Colectivo en caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo.

Artículo 42. Ayuda escolar.

La empresa abonará, a partir del ejercicio 2003, unas ayudas de estudio anual para hijos de empleados cuyas bases y cuantía anual (en euros) para cada curso escolar serán las siguientes:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Educación Infantil	30,65	31,26	31,89	32,53	33,18	33,84	34,52
Educación Primaria	30,65	31,26	31,89	32,53	33,18	33,84	34,52
Educación Sec. Oblig	30,65	31,26	31,89	32,53	33,18	33,84	34,52
Bachillerato	42,07	42,91	43,77	44,64	45,53	46,44	47,37
Ciclo F. Grado Sup. o Med	42,07	42,91	43,77	44,64	45,53	46,44	47,37
Estudios Univ. Sup. o Med.	58,24	59,40	60,59	61,80	63,04	64,30	65,58

Las condiciones para solicitar dicha ayuda son:

2.1) Pertener a la plantilla de la empresa en calidad de fijo, o eventual con más de un año de antigüedad.

2.2) Las solicitudes que hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente.



Perderá por tanto, la opción a la ayuda, quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la ayuda anterior.

2.3) Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso.

2.4) La edad máxima de los beneficiarios será de 25 años.

2.5) Para percibir estas ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6) Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicita la ayuda.

2.7) Para la renovación de las ayudas, el interesado deberá presentar junto con el importe de solicitud, certificación del apartado 2.5 y certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente.

Las ayudas se abonarán en la nómina del mes de noviembre.

Artículo 43. Vestuario laboral.

La empresa facilitará a todos y cada uno de sus trabajadores el vestuario adecuado a cada época del año.

Estas prendas se renovarán cada año cuantas veces se acredite su necesidad. La ropa de trabajo sólo podrá ser usada durante la jornada de trabajo, siendo obligatorio su uso durante la misma.

Capítulo XI. Formación del personal.

Artículo 44. Formación profesional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados en la empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la empresa.

Estos últimos se llevarán a cabo cuando las novedades tecnológicas lo aconsejen o la Dirección de la Empresa lo estime necesario fuera de la jornada laboral, de forma que se optimice el rendimiento de dichos puestos de trabajo.





Artículo 45. Cursos externos de formación.

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Asimismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación o perfeccionamiento profesional relacionado con las actividades de la empresa.

Capítulo XII. Derecho de representación colectiva y reunión.

Artículo 46. Delegado de Personal.

El Delegado de Personal se constituye como órgano representativo y legitimado por el conjunto de los trabajadores y es el único interlocutor válido ante la empresa con capacidad negociadora.

Artículo 47. Competencias.

El Delegado de Personal tendrá las competencias que en cada momento establezca la legislación vigente.

Artículo 48. Garantías.

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose las de reunión a instancia de la Dirección, las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y negociación colectiva.

Artículo 49. Reunión. Asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. Dichas asamblea estará presidida por el Delegado de Personal que será el responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación, siendo el lugar de reunión el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Artículo 50. 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 establece en los





artículos siguientes.

Artículo 51. Clasificación de las faltas.

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

Artículo 52. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el 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 de material.
4. Falta de aseo y limpieza del personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y 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 y corrección debida.

Artículo 53. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. No comunicar con 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, será considerada muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por aquel.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de averías o daños para las instalaciones o equipos, será considerado 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, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. Falta de asistencia de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o del abandono del servicio sin causa fundada, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, incluso el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.
13. Si existe reiteración en no atender al público con la diligencia y corrección debida.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la misma suponga 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 53 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 54. Faltas muy graves.

Se considerará como falta muy grave:

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Falta injustificada de asistencia al trabajo de más de 2 días al mes.
3. Fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua 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 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 continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.



12. Causar accidentes graves 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 los 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 artículo 53, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 54.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 54 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 del último semestre.

Artículo 55. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

Artículo 56. Graduación de las sanciones.



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

- Por falta leve: Amonestación verbal, por escrito o suspensión de empleo y sueldo de 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 57. 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 58. Acumulación de faltas.

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

- A. Faltas leves: 3 meses.
- B. Faltas graves: 6 meses.
- C. Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo XIV. Subrogación del personal.

Artículo 59. Subrogación.

Las empresas o entidades públicas cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidades, etc.), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esta actividad exclusiva y que sustituya a la empresa afectada por el presente Convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio que se explota, respetándoles y conservándoles en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de Empresa y condiciones personales.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del Centro o Centros de Trabajo que se absorba lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del



contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término imperrograble de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria o Entidad Pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales, extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo, deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos que la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado de la Seguridad Social de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las últimas pagas extraordinarias.
3. Fotocopia de los TC-1 TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, documento nacional de identidad, jornada y horario, modalidad de contratación, vencimiento del contrato o prórrogas y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo y prórrogas que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad laboral



transitoria, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma, así como los que se encuentran en excedencia, cumpliendo el Servicio Militar, la prestación social sustitutoria o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

9. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Capítulo XV. Paz laboral.

Artículo 60. Paz laboral.

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

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo deroga íntegramente al firmado el pasado día 10 de julio de 1998, y que fue presentado para su registro, depósito y publicación el pasado día 14 de julio de 1998. También deroga expresa e indefinidamente a todos y cada uno de los acuerdos o pactos escritos o verbales que estuvieran o pudieran estar en vigor.

AÑO 2003.

Grupo Profesional Segundo			
Área Funcional Técnica			
Subcapataz	1.079,60	1.079,60	15.114,40
Oficial 1.º Oficinos	1.050,94	1.050,94	14.713,17
Oficial 2.º Oficinos	989,99	989,99	13.859,81
Analista de Laboratorio	989,99	989,99	13.859,81
Oficial 3.º Oficinos	943,83	943,83	13.213,64
Lector	907,38	907,38	12.703,27
Aux. Técnico y Aydte. Labor	873,71	873,71	12.232,00
Área Funcional Administrativa			



Ofic. 2.ª Admtvo. o Admtvo	989,99	989,99	13.859,85
Auxiliar Admtvo	873,71	873,71	12.232,00
Grupo Profesional Primero			
Peón Especialista	907,38	907,38	12.703,38
Peón	851,79	851,79	11.925,00

AÑO 2004.

Grupo Profesional Segundo			
Área Funcional Técnica			
Subcapataz	1.101,19	1.101,19	15.416,69
Oficial 1.ª Oficis	1.071,96	1.071,96	15.007,43
Oficial 2.ª Oficis	1.009,79	1.009,79	14.137,01
Analista de Laboratorio	1.009,79	1.009,79	14.137,01
Oficial 3.ª Oficis	962,71	962,71	13.477,91
Lector	925,52	925,52	12.957,34
Aux. Técnico y Aydte. Labor	891,19	891,19	12.476,64
Área Funcional Administrativa			
Ofic. 2.ª Admtvo. o Admtvo	1.009,79	1.009,79	14.137,05
Auxiliar Admtvo	891,19	891,19	12.476,64
Grupo Profesional Primero			
Peón Especialista	925,53	925,53	12.957,45
Peón	868,82	868,82	12.163,50

AÑO 2005.

Grupo Profesional Segundo			
Área Funcional Técnica			
Subcapataz	1.123,22	1.123,22	15.725,02
Oficial 1.ª Oficis	1.093,40	1.093,40	15.307,58
Oficial 2.ª Oficis	1.029,98	1.029,98	14.419,75
Analista de Laboratorio	1.029,98	1.029,98	14.419,75
Oficial 3.ª Oficis	981,96	981,96	13.747,47
Lector	944,03	944,03	13.216,48
Aux. Técnico y Aydte. Labor	909,01	909,01	12.726,17
Área Funcional Administrativa			
Ofic. 2.ª Admtvo. o Admtvo	1.029,98	1.029,98	14.419,79
Auxiliar Admtvo	909,01	909,01	12.726,17
Grupo Profesional Primero			
Peón Especialista	944,04	944,04	13.216,60



Peón	886,20	886,20	12.406,77
------	--------	--------	-----------

AÑO 2006.

Grupo Profesional Segundo			
Área Funcional Técnica			
Subcapataz	1.145,68	1.145,68	16.039,52
Oficial 1.ª Oficios	1.115,27	1.115,27	15.613,73
Oficial 2.ª Oficios	1.050,58	1.050,58	14.708,14
Analista de Laboratorio	1.050,58	1.050,58	14.708,14
Oficial 3.ª Oficios	1.001,60	1.001,60	14.022,42
Lector	962,92	962,92	13.480,81
Aux. Técnico y Aydte. Labor	927,19	927,19	12.980,70
Área Funcional Administrativa			
Ofic. 2.ª Admtvo. o Admtvo	1.050,58	1.050,58	14.708,18
Auxiliar Admtvo	927,19	927,19	12.980,70
Grupo Profesional Primero			
Peón Especialista	962,92	962,92	13.480,93
Peón	903,92	903,92	12.654,91

