



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE JAEN CAPITAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 18 de mayo de 2012, suscrito por la Comisión Negociadora el día 9 de marzo de 2012, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo y Decreto del Presidente 3/2012:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 24 de mayo de 2012. La Delegada Provincial de Empleo. D.T 1ª Decreto Presidente 3/2012. Por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de febrero, Secretaria General, Mª. del Mar Herreros Hueta.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

Jaén, 25 de mayo de 2012.-El Jefe de Servicio de Administración Laboral, Manuel Mª Martos Rubio.

**ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE JAEN CAPITAL**

Por la Empresa:

D. Manuel Alcoucer Díaz.





D. Francisco Jimenez Medina.

D. Juan Fernández Solís. (ausente)

D<sup>a</sup>. Elena Tudela Visedo.

Por los Trabajadores (Comité de Empresa):

D. Javier Torres Huete. Presidente del Comité de Empresa. Delegado Personal UGT.

D. Vicente Javier Oya Mesa. Delegado Personal FASGA.

D. Antonio Carrasco Peña. Delegado Personal UGT.

D. Jesús López Aranda. Secretario del Comité de Empresa. Delegado Personal CGT. (ausente)

D. Antonio Monzón Jiménez. Delegado Personal CGT.

Asesores:

D. Raul Montilla. CGT (ausente).

D. Jesús Cañadas Cárdenas. UGT.

En Jaén, a nueve de marzo de dos mil doce, en las oficinas de Aqualia cuyo domicilio es C/.

Rafael Ortega Sagrista, número 15 bajo, se reúnen las partes arriba señaladas y,

**ACUERDAN**

1. Ambas partes se reconocen Capacidad y Legitimidad suficientes para negociar el Convenio Colectivo de Trabajo para sus centros de Jaén Capital, todo ello según se establece en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Que el pasado día quedó constituida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo por los miembros mencionados anteriormente.

3. El acuerdo consiste en:

a. Un nuevo convenio colectivo cuyo ámbito temporal será los años 2010/2012.

b. Se mantiene la redacción actual.

c. Se incrementan los salarios en 2.010 el 1%, el 2011 el 2% y el 2.012 el 0,75%



(se exceptúa las guardias de abastecimiento).

d. Durante el segundo semestre de este año se estudiará revisión de categorías.

4. La próxima semana se redactará el nuevo texto para su firma posterior.

5. Posteriormente se realizarán las gestiones necesarias para el Registro, Depósito y posterior Publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, todo ello según se establece en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente acta en el lugar y fecha indicados.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTION INTEGRAL DEL AGUA S.A. Y SUS TRABAJADORES, PARA LA GESTION DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA EN SUS CENTROS DE TRABAJO EN LA CIUDAD DE JAEN**

ÍNDICE.

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1.- AMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 2.- AMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 3.- AMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 4.- AMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA.

ARTÍCULO 6.- PRORROGA.

ARTÍCULO 7.- DEROGACIÓN.

ARTÍCULO 8.- VALIDEZ.

CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 9.- DISPOSICIONES MINIMAS.

ARTÍCULO 10.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

ARTÍCULO 11.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN.

ARTÍCULO 12.- CONTRATO DE TRABAJO.



ARTÍCULO 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO IV.- JORNADA LABORAL. VACACIONES.

ARTÍCULO 14.- JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO 15.- DESCANSO DIARIO.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

CAPÍTULO V.- DISPONIBILIDAD Y RETEN DE GUARDIA.

ARTÍCULO 17.- DISPONIBILIDAD GUARDIAS.

ARTÍCULO 18.- RETEN DE GUARDIA.

ARTÍCULO 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO VI: ESTRUCTURA SALARIAL.

A) DEL SALARIO.

ARTÍCULO 20.- INCREMENTO SALARIAL.

ARTICULO 21.- CLAUSULA GARANTIA SALARIAL.

ARTÍCULO 22.- SALARIO BASE.

ARTÍCULO 23.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 24.- ANTIGÜEDAD.

B) COMPLEMENTOS SALARIALES.

Número 106 Viernes, 01 de Junio de 2012 Pág. 11354

ARTÍCULO 25.- PLUS CONVENIO.

ARTÍCULO 26.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

ARTÍCULO 27.- NOCTURNIDAD.

ARTÍCULO 28.- TRABAJOS PENOSOS.

ARTÍCULO 29.- PLUS TURNICIDAD.

ARTÍCULO 30.- PLUS FESTIVO.





ARTÍCULO 31.- BOLSA DE VACACIONES.

ARTÍCULO 32.- PLUS ATENCIÓN CLIENTES/ADMINISTRACION.

ARTÍCULO 33.- PLUS OFICINA TÉCNICA.

C) PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

ARTÍCULO 34.- PLUS TRANSPORTE.

ARTÍCULO 35.- PLUS DISTANCIA.

ARTÍCULO 36.- DIETAS.

ARTÍCULO 37.- QUEBRANTO DE MONEDA.

ARTÍCULO 38.- SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL.

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES.

ARTÍCULO 39.- PREMIOS DE NATALIDAD Y MATRIMONIO.

ARTÍCULO 40.- AYUDA AL TRABAJADOR/A CON HIJOS DISMINUIDOS.

ARTÍCULO 41.- SEGURO COLECTIVO.

ARTÍCULO 42.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 43.- AYUDA ESCOLAR.

ARTÍCULO 44.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.

ARTÍCULO 45.- ROPA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 46.- ANTICIPO REINTEGRABLE.

CAPÍTULO VIII: LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTÍCULO 47.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 48.- POLÍTICA DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA.

ARTÍCULO 49.- CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 50.- FORMACIÓN.





ARTÍCULO 51.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

ARTÍCULO 52.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

CAPÍTULO X: DERECHOS REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

ARTÍCULO 53.- DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.

ARTÍCULO 54.- CUOTA SINDICAL.

CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 55.- REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 56.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS.

ARTÍCULO 57.- FALTAS LEVES.

ARTÍCULO 58.- FALTAS GRAVES.

ARTÍCULO 59.- FALTAS MUY GRAVES.

ARTÍCULO 60.- REGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

ARTÍCULO 61.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES.

ARTÍCULO 62.- PRESCRIPCIÓN.

ARTÍCULO 63.- ACUMULACIÓN DE FALTAS.

CAPÍTULO XII: COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Número 106 Viernes, 01 de Junio de 2012 Pág. 11355

ARTÍCULO 64.- COMISION MIXTA PARITARIA.

CAPITULO XIII: SUBROGACIÓN PERSONAL.

ARTÍCULO 65.- SUBROGACIÓN PERSONAL.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

DISPOSICION DEROGATORIA.

TABLAS ANEXAS SALARIO BASE AÑOS 2010, 2011, 2012.





## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. Y SUS TRABAJADORES, EN SUS CENTROS DE TRABAJO EN JAEN CAPITAL**

### **Capítulo Primero. Ámbito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen su actividad profesional en alguno de los centros de trabajo que la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. tenga establecidos en la ciudad de Jaén.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

Establecerá las condiciones de trabajo en la actividad económica de la Gestión integral del agua cuyo objeto es la prestación del Servicio Público en la ciudad de Jaén, esto es.

a) Captación y Tratamiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte de agua hasta las Estaciones de Tratamiento, Depósitos y Rebombes.

Tratamiento del agua para su potabilización.

Tratamiento de agua Residual para la Depuración de la misma.

b) Mantenimiento Redes:

Red de abastecimiento de agua potable.

Red de alcantarillado de agua residual.

c) Gestión de Clientes donde se llevan a cabo labores de atención al cliente, esto es,

Contrataciones de suministro de agua, Lecturas de contadores de agua, Facturación de consumos y Cobros.

d) Administración General y Contabilidad.

e) Oficina Técnica donde se elaboran proyectos de obras en general del Servicio de Aguas.





Por tanto será el único Convenio Colectivo de aplicación para el presente ámbito funcional durante el periodo de vigencia establecido en su artículo cuarto.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Incluirá en su ámbito a todo el personal contratado por Aqualia, S. A., independientemente de la categoría profesional y modalidad de contrato de trabajo que se aplique, tanto de carácter indefinido como temporal, eventual o interino, y que desarrollen sus funciones dentro de la actividad económica indicada en el artículo anterior.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el Artículo 1, punto 3. a) y c) del Estatutos de los Trabajadores, salvo acuerdo entre las partes.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del 2012. Entrará en vigor una vez sea publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén y tendrá efectos retroactivo desde el 1 de enero del 2010, salvo que se indique lo contrario en el artículo correspondiente.

### **Artículo 5. Denuncia**

Una vez finalice el plazo de duración estipulado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2012.

La denuncia del Convenio, por cualquiera de las partes, se comunicará de forma expresa y por escrito a la Comisión Paritaria de este Convenio y se inscribirá en el registro de la autoridad laboral competente con un mínimo de un mes de antelación a su fecha de vencimiento inicial. La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenido a tratar mediante la revisión solicitada.

### **Artículo 6. Prórroga**

Una vez agotado el tiempo máximo de duración prevista, independientemente de que se proceda a su denuncia, hasta que no se firme un nuevo Convenio Colectivo se mantendrá vigente el contenido normativo del presente Texto.

### **Artículo 7. Derogación**

Con la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo, queda derogado de forma automática el Convenio Colectivo anterior firmado el pasado 30 de enero



de 2007 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén el día 6 de julio de 2007.

### **Artículo 8. Validez**

Por tanto y en cumplimiento del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez firmado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá a realizar los trámites administrativos para su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Jaén perteneciente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito.

Desde la presentación del Convenio Colectivo en el Registro y en un plazo máximo de diez días la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

## **Capítulo Segundo. Disposiciones Generales**

### **Artículo 9. Condiciones Mínimas**

Las condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo y de aplicación en el ámbito funcional establecido, se considerarán mínimas y en consecuencia de obligado cumplimiento tanto para la Dirección como para el conjunto de los trabajadores, legalmente representados por la Comisión Negociadora.

### **Artículo 10. Compensación y Absorción.**

Los derechos económicos y demás condiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones y mejoras que vinieran satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Las condiciones resultantes de este Convenio Colectivo absorberán cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

No obstante, si en el momento de la firma del Convenio Colectivo la empresa tuviese reconocido por escrito mejoras a sus trabajadores, que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen las que resulten por aplicación del Convenio





Colectivo, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el trabajador no se vea perjudicado por la compensación o absorción que pudiera producirse.

### **Artículo 11. Legislación Supletoria**

En todo lo no recogido en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

## **Capítulo Tercero. Contratación Laboral Y Formación**

### **Artículo 12. Contrato de Trabajo**

Se aplicará las normas vigentes en materia de contratación laboral y por tanto se respetará los modelos que se establezcan en la legislación vigente. Por tanto en todos los contratos habrá de especificarse claramente duración, jornada laboral, salarios, etc., y su Copia Básica deberá ser firmada por un representante de los trabajadores. Por último el trabajador recibirá su ejemplar de contrato de trabajo en el plazo de quince días como máximo a partir del momento de su firma una vez registrado en el Servicio Andaluz de Empleo.

### **Artículo 13. Formación Profesional**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la Empresa se les deberá facilitar en la medida de lo posible la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la Empresa. El Comité de Empresa será informado de los planes de formación profesional que pudieran elaborarse en las Empresas.

## **Capítulo Cuarto. Jornada Laboral. Vacaciones**

### **Artículo 14. Jornada Laboral**

La jornada laboral anual será de 1.540 horas efectivas de trabajo, equivalentes a 35 horas semanales.

Dicha jornada laboral se llevará a cabo en jornada intensiva de lunes a viernes, a excepción de aquellos colectivos de trabajadores que realicen su horario de trabajo en sistema de turnos de lunes a domingos.

Para un correcto funcionamiento, en el mes de Diciembre se elaborará un calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.



En el área de captación y tratamiento la distribución de la jornada anual se realizará para cubrir los turnos las 24 horas.

Ambas partes acuerdan la prohibición de realizar fuera de la jornada ordinaria de trabajo actividades o tareas que sin el consentimiento de la Dirección pudieran afectar directa o indirectamente al objeto establecido en el contrato de concesión firmado con el Excmo.

Ayuntamiento de Jaén.

Se considerarán como días festivos, los días 24, 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio.

### **Artículo 15. Descanso Diario**

Se establece dentro de la jornada laboral diaria, tanto si se desarrolla con descanso para el almuerzo como si lo es continuada o intensiva, de un descanso para el bocadillo de veinte minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

### **Artículo 16. Vacaciones**

Régimen de disfrute de Vacaciones:

Duración: Treinta y un días naturales para todo el personal, o parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural. A efectos de determinar la duración del período de vacaciones, se computarán todos los días hasta el día anterior a la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Tan sólo se podrá ampliar en el número de días festivos no dominicales que pudieran coincidir durante el disfrute de los 31 días. Cuando el inicio de disfrute coincida con el descanso semanal, sólo se computan a partir del primer día laboral.

Distribución: Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguna de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y un trabajador.

Planificación: Para su conocimiento con tiempo suficiente tanto para la Empresa como para los trabajadores, en el mes de octubre del año anterior y de forma obligatoria se establecerá el planning de disfrute, en las fechas que los trabajadores y la empresa así establezcan de común acuerdo. Para la correcta prestación del servicio público de aguas se establece la necesidad de que en cualquier área del Servicio exista en todo momento un mínimo del 60% de los Recursos Humanos incluidos dentro de la misma categoría, cualificación profesional o tipo de tareas.

Como desarrollo al párrafo anterior se establece el siguiente régimen de disfrute:



A. De forma general se fijarán las fechas entre cada trabajador y la empresa de común acuerdo.

B. En caso de discrepancias entre un trabajador y la empresa, por coincidencia de solicitud de vacaciones en las mismas fechas de personal con misma categoría o cualificación profesional o tipo de tareas, para mantener el mencionado 60% de recursos humanos de cualquier área, se establece como criterio a seguir, que tendrá preferencia en mantener las fechas de vacaciones solicitadas:

1. El trabajador al que en el año anterior se le hubiera modificado la fecha prevista de disfrute inicialmente pactada con la Dirección.

2. El trabajador que en el año anterior no hubiera disfrutado de la fecha solicitada en el año actual, en beneficio de otro trabajador de la misma categoría, cualificación profesional o tipo de tareas que sí la disfrutó en el año pasado.

3. Finalmente, si ninguna de las dos opciones anteriores solucionan el conflicto, se decidirá por sorteo.

Capítulo Quinto. Disponibilidad y Reten de Guardia

### **Artículo 17. Disponibilidad Guardias**

Dado el carácter de servicio público que presta la empresa se establece un sistema de disponibilidad obligatorio que cubrirán los trabajadores que designe la empresa a su criterio, percibiendo la cantidad de:

1) Disponibilidad Guardias Abastecimiento.

Año 2010: 66,90 euros por semana efectiva que realice dicho servicio.

Año 2011: 66,90 euros por semana efectiva que realice dicho servicio.

Año 2012: 66,90 euros por semana efectiva que realice dicho servicio.

2) Disponibilidad Guardias Alcantarillado, Captación y Tratamiento.

Año 2010: 67,57 euros por semana efectiva que realice dicho servicio.

Año 2011: 68,92 euros por semana efectiva que realice dicho servicio.

Año 2012: 69,43 euros por semana efectiva que realice dicho servicio.

Cantidad que compensa estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo.

### **Artículo 18. Reten de Guardia**



**OBJETO:** Los trabajadores que estén incluidos en el cuadrante diseñado por la empresa para las áreas de Abastecimiento, Alcantarillado y Producción (Captación, Aducción y Tratamiento), realizarán todas aquellas tareas urgentes y no incluidas dentro de la planificación de la explotación, que la Dirección les encomiende fuera del horario de trabajo con objeto de asegurar tanto el abastecimiento de agua a los usuarios, el control de su calidad según las normas establecidas, como el saneamiento de agua usada, así como realizar aquellos trabajos inherentes de la guardia que se describen a continuación:

**ORGANIZACIÓN:** Detalle de Funciones y Número de Operarios.

**Retén de Abastecimiento:** Para el mantenimiento de las redes de abastecimiento se elaborará un cuadrante anual con la distribución de las parejas que componen la cuadrilla de Abastecimiento. Habrá en todo momento una pareja preparada para atender los avisos y reparar las averías que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral, al objeto de garantizar además del abastecimiento de agua potable a los ciudadanos, el control de su calidad.

**Retén de Alcantarillado:** Para el mantenimiento de las redes de Alcantarillado se elaborará un cuadrante anual con la distribución de parejas que componen la cuadrilla de alcantarillado. Habrá en todo momento una pareja preparada para atender los avisos y reparar aquellas incidencias que surjan durante la semana fuera de la jornada laboral en el Servicio de Alcantarillado, debiendo utilizar los medios adscritos al área de Alcantarillado.

**Captación, Aducción y Tratamiento:** Para el área de Captación, Aducción y Tratamiento y al objeto de controlar las distintas fuentes de suministro de agua potable, su conducción y transporte hasta las distintas estaciones de tratamiento para realizar los procesos de cloración, se elaborará un cuadrante anual con la distribución de personal preparado para atender aquellas incidencias que puedan surgir durante la semana fuera de la jornada laboral.

**RETRIBUCIÓN:** Como compensación económica por la realización de las labores propias del Retén de Guardia y por tanto de las horas trabajadas fuera del horario ordinario, se establece para las siguientes áreas y con carácter semanal las siguientes cantidades:

1) Retén de Abastecimiento.

Para cada uno de los dos componentes que realiza la guardia esa semana. En dicho importe queda incluido el Plus Transporte de cada día no laborable que deba acudir a prestar servicio.

Año 2010:	330,78 euros semanales
Año 2011:	330,78 euros semanales

Año 2012:	330,78 euros semanales
-----------	------------------------

## 2) Retén de Alcantarillado, Captación, Aducción y Tratamiento.

Para cada uno de los dos trabajadores que realiza la guardia esa semana. En dicho importe queda incluido el Plus Transporte de cada día no laborable que deba acudir a prestar servicio.

Año 2010:	101,36 euros semanales
Año 2011:	103,39 euros semanales
Año 2012:	104,16 euros semanales

## 3) Los días de fiesta (no domingos) y por tanto no laborables en los que se deba prestar servicio, y que coincidan en la semana de Retén de guardia se abonará:

### 3.1. Retén de abastecimiento la cantidad de:

Año 2010:	23,18 euros día
Año 2011:	23,64 euros día
Año 2012:	23,82 euros día

### 3.2. Retén de Alcantarillado, Captación, Aducción y Tratamiento afecto a Retén de guardia

el importe establecido en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

4) A partir del año 2009 se abonará a la pareja tanto de retén de abastecimiento como de alcantarillado, el importe establecido en los puntos 1) y 2) incrementado en un 50%, para las semanas de: feria, semana santa, semana de navidad y semana de inicio de nuevo año, en el importe proporcional a los días exactos de retén efectivamente realizados por trabajador dentro de dichas semanas.

## **Artículo 19. Horas Extraordinarias**

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral pactada.

Ante la grave situación de paro existente, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias que posibilite con su



reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrán en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito, mensualmente, a los representantes de los trabajadores, el número de éstas, las personas que las realizaron y los motivos que las justificaron, produciéndose una reunión en la que se analizará esta información, poniendo en práctica medidas de contratación en aquellas situaciones en las que se den condiciones de habitualidad.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación por tiempo equivalente de descanso en los cuatro meses siguientes a su realización. Se establece como compensación en descanso 1 hora ordinaria por cada hora extraordinaria trabajada.

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

A estos importes no les será de aplicación lo establecido en el artículo 20 y 21 del presente convenio.

## **Capítulo Sexto. Estructura Salarial**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas que reciban los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo como los tiempos de descanso computables como de trabajo.

No obstante el personal con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá todos sus conceptos económicos en proporción a su jornada laboral.

La estructura del Salario se divide en:

A) DEL SALARIO:

### **Artículo 20. Incremento Salarial**

Año 2010 Se establece un incremento salarial del 1,00%.

Año 2011 Se establece un incremento salarial del 2,00%.

Año 2012 Se establece un incremento salarial del 0,75%.



Estas subidas serán aplicables al salario base, a gratificaciones extraordinarias, complementos salariales, percepciones extrasalariales y beneficios sociales, a excepción que en el artículo se realice otra indicación expresamente.

Los porcentajes pactados en el párrafo primero suponen el máximo incremento del

Convenio Colectivo, durante los años de su vigencia, no pudiéndose por tanto exceder los indicados porcentajes, debiéndose tomar en consideración a estos efectos, todos los aumentos de retribución que se puedan producir por distintos mecanismos, incluyendo aquellos que tengan aplicación automática por efecto legal o convencional, incluyéndose dentro de dicha situación lo estipulado en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 21. Clausula Garantía Salarial**

En todos los años de duración del Convenio se garantiza la revisión del incremento salarial pactado, de forma que si Índice de Precios al Consumo Real fuera superior al Previsto, la diferencia se abonará respetando el diferencial establecido.

### **Artículo 22. Salario Base**

El Salario Base queda definido como aquella parte de la retribución salarial que se le abona al trabajador fijada en unidad de tiempo, por el cumplimiento de las funciones que le hayan sido asignadas en la empresa de acuerdo con el encuadramiento profesional correspondiente.

Para el año 2010, 2011 y 2012 se aplicarán los importes establecidos en la tabla anexa al presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias**

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente 4 pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento más su antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, incrementada ésta última como se dispone en artículo 24.A.

Dichas gratificaciones serán abonadas por la empresa el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

### **Artículo 24. Antigüedad**

Es bien conocida por las partes la repercusión de los deslizamientos salariales que el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, tenía en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar



definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1993 tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidado a nivel personal y, por tanto fijo en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos del Convenio Colectivo Estatal del Agua que regulan la antigüedad así como cualquier disposición convencional, acuerdo o Convenio marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

B) COMPLEMENTOS SALARIALES:

#### **Artículo 25. Plus Convenio**

El Plus Convenio se abonará en las doce mensualidades y su importe será:

Año 2010:	87,01 euros mensuales
Año 2011:	88,75 euros mensuales
Año 2012:	89,42 euros mensuales

#### **Artículo 26. Participación en Beneficios**

La participación en beneficios será el 15 % del salario base más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993 incrementada de acuerdo con lo que dispone el artículo 19.A. Se abonará en las doce mensualidades.

#### **Artículo 27. Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas se incrementarán en:

Año 2010:	1,48 euros hora
Año 2011:	1,51 euros hora
Año 2012:	1,52 euros hora

## Artículo 28. Trabajos Penosos

Los trabajadores que desarrollan sus servicios en áreas de actividad en la empresa deberán respetar escrupulosamente las normas de régimen interno y los protocolos o procedimientos establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento de la legislación vigente.

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que sólo existe relación con dicho plus en las áreas de Captación y Tratamiento de Agua y mantenimiento de Redes de Alcantarillado y Abastecimiento. Por ello es imprescindible el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud, y más concretamente, la correcta utilización por parte de los trabajadores de los Equipos de Protección Individual y Colectivos que la Dirección pone a su alcance y que están correctamente homologados, no debiendo existir ningún riesgo para su salud durante el desempeño de su actividad laboral diaria.

No obstante, en aquellos puestos pertenecientes a las áreas antes expuestas y que realicen su actividad laboral durante su jornada laboral en trabajos penosos, un Plus Penoso que se abonará en los doce meses del año y será de:

Año 2010:	95,10 euros mensuales
Año 2011:	97,00 euros mensuales
Año 2012:	97,72 euros mensuales

Con el abono de dicho importe los trabajadores garantizan el correcto cumplimiento de la normativa establecida por la Dirección en materia de seguridad y salud, además de participar en todas las acciones formativas que la Dirección entienda necesarias para la eliminación de los posibles riesgos laborales por la utilización de dichos productos.

## Artículo 29. Plus Turnicidad

Aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo es Captación y Tratamiento y que trabajen de forma sistemática mañana, tarde y noche de lunes a domingo, así como aquellos de Mantenimiento de Redes de Abastecimiento y Alcantarillado que realizan turnos de mañana y tarde de lunes a viernes, percibirán un plus de turnicidad cuyo importe se abonará los doce meses del año y será de:

Año 2010:	125,76 euros mensuales
Año 2011:	128,27 euros mensuales
Año 2012:	129,23 euros mensuales

### **Artículo 30. Plus Festivo**

La empresa abonará a cada trabajador, por cada día festivo que trabaje, teniendo en cuenta que sólo se computarán a estos efectos los así habilitados por el calendario de fiestas laborales anuales aprobado por el Gobierno, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 14 del presente Convenio, la cantidad de:

Año 2010:	16,78 euros día
Año 2011:	17,11 euros día
Año 2012:	17,24 euros día

En el área de Captación y Tratamiento los trabajadores que realicen su trabajo a turnos completos de mañana, tarde y noche se le incrementará la cantidad anterior en:

Año 2010:	6,97 euros día
Año 2011:	7,11 euros día
Año 2012:	7,16 euros día

### **Artículo 31. Bolsa de Vacaciones**

En el período de disfrute de vacaciones reglamentarias los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo percibirán además de las retribuciones correspondientes, como bolsa de vacaciones la cantidad de:

Año 2010:	180,61 euros anuales
Año 2011:	184,22 euros anuales
Año 2012:	185,60 euros anuales

### **Artículo 32. Plus Atención Clientes/Administración**

El conjunto de los trabajadores que pertenecen al área de gestión de clientes/administración, por prestar y realizar las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos establecidos, y en definitiva por ayudar a prestar un servicio más flexible y eficaz, tanto en el área de gestión de clientes realizando la contratación de suministro de agua, lecturas de contadores, facturación de recibos de agua, gestión de cobros y de impagados e incremento del número de domiciliaciones bancarias, como en el área de administración cumpliendo con las

normas internas y los plazos de cierres contables percibirán en concepto de Plus atención clientes/administración la cantidad que se abonará los doce meses del año de:

Año 2010:	220,85 euros mensuales
Año 2011:	225,26 euros mensuales
Año 2012:	226,95 euros mensuales

### **Artículo 33. Plus Oficina Técnica**

El conjunto de los trabajadores que pertenecen al área de oficina técnica, por prestar y realizar las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos de realización de planos, manejo de programas de diseño, actualización de planimetría, facilitando así las tareas de obras, percibirán en concepto de Plus oficina técnica la cantidad que se abonará los doce meses del año de:

Año 2010:	220,85 euros mensuales
Año 2011:	225,26 euros mensuales
Año 2012:	226,95 euros mensuales

### **C) PERCEPCIONES EXTRASALARIALES:**

#### **Artículo 34. Plus Transporte**

Se abonará a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo un plus de transporte por día efectivo de trabajo, excepto aquellos días en que realizan el servicio de guardia en cuyo importe va incluida ésta compensación económica, de:

Año 2010:	6,08 euros día
Año 2011:	6,20 euros día
Año 2012:	6,24 euros día

#### **Artículo 35. Plus Distancia**

Debido a la ubicación geográfica en la que se encuentra la Estación Depuradora de Aguas Residuales, desde la que se inicia la jornada para los trabajadores de Captación y Tratamiento, fuera del caso urbano, y no existiendo servicio de transporte público para realizar dicho recorrido al Centro de Trabajo, se establece

un Plus de distancia con la finalidad de compensar a los trabajadores que prestan sus servicios en Captación y Tratamiento por los gastos que le ocasiona el desplazamiento habitual desde su domicilio a dicho centro de trabajo.

Se establece una cantidad fija mensual de:

Año 2010:	13,96 euros mensuales
Año 2011:	14,24 euros mensuales
Año 2012:	14,34 euros mensuales

### Artículo 36. Dietas

Se establece un importe de:

Año 2010:	Dieta completa de 45,97 euros y una media dieta de 18,38 euros
Año 2011:	Dieta completa de 46,89 euros y una media dieta de 18,75 euros
Año 2012:	Dieta completa de 47,24 euros y una media dieta de 18,90 euros

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el trabajo obligue a almorzar o cenar fuera de su localidad de residencia y de su centro habitual de trabajo.

### Artículo 37. Quebranto de Moneda

El personal que durante la totalidad de su jornada laboral y ocupe puestos de trabajo en el área de Gestión de clientes que tengan relación directa con el cobro de facturas se le abonará la cantidad de:

Año 2010:	39,40 euros
Año 2011:	40,19 euros
Año 2012:	40,49 euros

Aquellos otros trabajadores que de forma ocasional realicen dichas tareas lo percibirán proporcionalmente al tiempo dedicado.

### Artículo 38. Suministro de Agua al Personal

La empresa dentro del ámbito geográfico donde tenga competencia para la gestión y explotación del ciclo integral del agua, abonará a cada trabajador para los años 2010:

303,06 euros anuales, 2011: 315,83 euros anuales y año 2012: 325,60 euros anuales. La revisión o incremento de este importe será con las futuras actualizaciones de tarifas, en concepto de ayuda al consumo de agua para uso doméstico. Dicho importe se abonará con carácter anual en la nómina de enero de cada año. Al personal temporal se le abonará por este concepto, en relación a la cantidad anterior mencionada, la cuantía proporcional al tiempo de contrato y en el mes de finalización de dicha contratación.

### **Capítulo Séptimo. Beneficios Sociales**

#### **Artículo 39. Premios de Natalidad y Matrimonio**

Se establece un Premio por Matrimonio y/o Natalidad por importe de:

Año 2010:	209,48 euros
Año 2011:	213,67 euros
Año 2012:	215,27 euros

Ambos premios se otorgarán por la Empresa a sus trabajadores independientemente de las cantidades que estos perciban a cargo de la Seguridad Social o seguros individuales, siempre que se acrediten fehacientemente las situaciones anteriores a través del correspondiente libro de familia.

#### **Artículo 40. Ayuda al Trabajador/A con Hijos Disminuidos**

Aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, independientemente de las asignaciones que por dicha situación prevea la Seguridad Social, se le abonará la cantidad de:

Año 2010:	104,96 euros mensuales por hijo disminuido
Año 2011:	107,05 euros mensuales por hijo disminuido
Año 2012:	107,85 euros mensuales por hijo disminuido

Para ello será requisito necesario que aporte Certificado del organismo competente que acredite dicha circunstancia y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

#### **Artículo 41. Seguro Colectivo**

Se establece un único seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional





de veinticuatro horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte, por la cantidad de 36.060,72 euros, dicho importe permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio sin incremento.

#### **Artículo 42. Complemento Incapacidad Temporal**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, y con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora de la Seguridad Social, la empresa complementará la base de cotización del mes anterior en base a los siguientes parámetros:

1. Desde el primer día de la baja 100%.
2. A partir del décimo primer día hasta el trigésimo de la baja el 80%.
3. A partir del trigésimo primero en adelante de nuevo el 100%.

Salvo en caso de hospitalización será el 100% desde el primer día.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de la base de cotización.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100% de la base de cotización.

En el momento del abono de las gratificaciones extraordinarias se deducirá de las mismas la parte proporcional ya abonada al trabajador como parte integrante de su base de cotización, en función de la cual se cobra en el periodo de los días de baja tanto por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral como por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La negativa del trabajador a los reconocimientos a cargo del personal médico, para verificar la Empresa el estado de enfermedad o accidente del trabajador alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

No obstante y en cualquiera de los casos expuestos anteriormente se excluirá de la base de cotización el importe correspondiente al Plus de Disponibilidad y Retén de Guardia así como de Plus Transporte y Plus Distancia.

#### **Artículo 43. Ayuda Escolar**

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo y con hijos en edad escolar, con edades comprendidas entre los 3 y 25 años de edad, percibirán

por este concepto las ayudas que se relacionan a continuación por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de noviembre.

- Educación infantil.

Año 2010:	41,97 euros/año
Año 2011:	42,81 euros/año
Año 2012:	43,13 euros/año

- Educación Primaria.

Año 2010:	45,47 euros/año
Año 2011:	46,38 euros/año
Año 2012:	46,73 euros/año

- Ciclo Formativo Grado Medio y Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Año 2010:	48,96 euros/año
Año 2011:	49,94 euros/año
Año 2012:	50,31 euros/año

- Ciclo Formativo de Grado Superior y Bachillerato.

Año 2010:	52,47 euros/año
Año 2011:	53,52 euros/año
Año 2012:	53,92 euros/año

- Universidad, Facultad o Escuela Universitaria.

Año 2.010:	69,96 euros/año
Año 2.011:	71,36 euros/año
Año 2.012:	71,90 euros/año

Las condiciones para solicitar ayudas son pertenecer a la plantilla de la Empresa



con, al menos, un año de antigüedad.

La edad máxima para la ayuda se establece en los 25 años de edad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la Empresa antes del 31 de octubre de cada año, la matriculación en los centros donde se cursarán los estudios.

#### **Artículo 44. Jubilación Anticipada**

Según legislación.

#### **Artículo 45. Ropa de Trabajo**

La Empresa facilitará a sus trabajadores prendas de trabajo.

Para la época de verano se entregarán en el mes de Mayo:

Dos camisas, dos pantalones y un calzado de seguridad.

Para la época de Invierno se entregarán en Octubre:

Dos camisas, dos pantalones, dos chaquetas (podrán ser sustituidos por jersey a criterio de la empresa), un calzado de seguridad y un impermeable de agua.

La Empresa vendrá obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas y las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas previa justificación del motivo.

El equipo de ropa de trabajo y los equipos de Protección Individual y Colectivos, facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

#### **Artículo 46. Anticipo Reintegrables**

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 600 euros.

Las condiciones para su cobro serán:

Para tener derecho la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.

La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación de carácter grave.

El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.





No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se haya cancelado cualquier otro anterior, debiendo respetarse el período de devolución pactado.

El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.

No obstante lo expuesto en el apartado primero, el personal que esté trabajando en la

Empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

## **Capítulo Octavo. Licencias y Permisos**

### **Artículo 47. 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) Matrimonio o pareja de hecho legalmente reconocida, dieciocho días naturales.
- B) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.
- C) Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior, siete días naturales si es fuera de localidad, y cinco días si es dentro de ella.
- D) Nacimiento de hijo, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.
- E) El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.
- F) Durante dos días por traslado de domicilio.
- G) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de dos días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.
- H) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si es en la localidad de residencia y dos si se realiza desplazamiento.
- I) Un día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.





J) En los supuestos B), C), D) y I), el trabajador afectado podrá solicitar a través del delegado de personal o Comité de Empresa ampliar dichos días, a cuenta de vacaciones.

K) Tiempo necesario para asistencia médica con justificación.

En los supuestos H) e I), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador.

## **Capítulo Noveno. Seguridad y Salud Laboral**

### **Artículo 48. 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 49. 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 prevé 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 50. Formación**

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

### **Artículo 51. 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.

### **Artículo 52. 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 Décimo. Derechos Representación Colectiva**

### **Artículo 53. Derechos y Garantías Sindicales**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, tendrán y gozarán de los derechos y garantías de representación que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Para el ejercicio de sus funciones cada miembro del comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá de un crédito horario mensual de 20 horas.

A petición del sindicato que lo requiera se podrá crear una bolsa de horas para el mismo, pudiéndose acumular en un miembro de cada sindicato con representación en la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en todas aquellas empresas donde los sindicatos tengan afiliación se podrán constituir secciones sindicales.

Los sindicatos notificarán a la Empresa la constitución de las distintas secciones sindicales.

### **Artículo 54. Cuota Sindical**

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.





La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

## **Capítulo Undécimo. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 55. Régimen de Faltas y Sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se clasificarán en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 56. 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 57. Son Faltas Leves las Siguietes**

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 falta 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 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.

### **Artículo 58. Se Clasificarán Como Faltas Graves Las Siguietes**

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 puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerarán como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualquiera 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, fichando o firmando por aquél.
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 accidentes para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como, muy grave.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. 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 51, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.
13. Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 58.
14. La inobservancia de las Leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgos 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 o falta 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. 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 57 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 59. Se Considerarán Como Faltas Muy Graves Las Siguietes**

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. 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 en 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 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 de trabajo.
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 accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situaciones que pueda causar grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 57, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 58.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 58 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 60. 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 61. Graduación de las Sanciones**



Las sanciones que las empresas podrán 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 uno a 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 62. 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 63. Acumulación de Faltas**

A los efectos de reincidencia, no se tendrá 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:

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán una vez sean conocidas por la empresa, de la siguiente forma:

Falta leve:	Tres meses
Falta grave:	Seis meses
Falta muy grave:	Un año

## **Capítulo Duodécimo. Comisión Mixta Paritaria**

### **Artículo 64. Comisión Mixta Paritaria**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Mixta

Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros; tres representantes de la parte social, y tres de la parte empresarial.

Los acuerdos de la Comisión sobre interpretación del presente Convenio se adoptarán en todo caso por unanimidad y tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.



La Comisión Paritaria se podrá reunir dos veces al año y sus funciones serán las siguientes.

Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de alguna de las partes, mediar y / o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Finalizado sin acuerdo un período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo o de inaplicación de su régimen salarial, cualquier de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la comisión paritaria no alcanzara u acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales o de solución extrajudicial previsto en este caso SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales).
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones que, en el marco de sus competencias, se promuevan a la Comisión paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios,





para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La Comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

## **Capítulo Trigésimo. Subrogación Personal**

### **Artículo 65. Subrogación Personal**

Las empresas o entidades públicas cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidad, Consorcios, etc....), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esa 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/as de esta, adscritos a este servicio, respetándole su antigüedad, salario, y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para tal sucesión de empresas y subrogación del personal, que los trabajadores del centro que se absorban, lleven al menos prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan éstos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la empresa sustituida.

Para que la sucesión y subrogación referidas tengan lugar además de las condiciones anteriores, será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito a la nueva empresa adjudicataria en el término improrrogable 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, y acredite documentalmente la circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que se 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 cuatro 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 T.C.- 1 y T.C.-2 de cotización a la seguridad social de los últimos 4 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 tenga suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causa 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 reúnen la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de los documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en los que haga constar que ésta 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.

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente,





correspondiente al período devengado en la anterior empresa y no disfrutado o caducado, si bien la empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

La nueva adjudicataria asumirá el nuevo período de vacaciones que pudiera quedar de disfrute por parte de los empleados.

Así mismo, la empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contrato de duración determinada, en los que está establecido legalmente, que sean absorbidos y que les correspondiese hasta el momento de la subrogación.

El no cumplimiento o acreditación documental de los requisitos y condiciones establecidas anteriormente, determinará que la nueva empresa adjudicataria, no venga obligada a efectuar la subrogación aquí establecida, permaneciendo los trabajadores en la plantilla de la empresa sustituida. La acreditación documental de las obligaciones a que se refieren los apartados primero y noveno del presente artículo, podrá ser sustituida por la demostración documental de que los trabajadores afectados han denunciado o reclamado ante la autoridad laboral o judicial competente, el incumplimiento de tales obligaciones, en cuyo caso operará la subrogación sin que la empresa entrante responda solidaria o subsidiariamente de aquellas obligaciones.

#### **Disposición Adicional Primera**

Se respetará íntegramente el Acuerdo sobre Modificación de las Condiciones de Trabajo en el Área de Redes de Abastecimiento del Servicio de Aguas de Jaén capital, firmado entre Empresa y Representantes de los Trabajadores a fecha 16 de noviembre de 2009.

#### **Disposición Adicional Segunda**

Se respetará íntegramente el acuerdo sobre Modificación de las Condiciones de Trabajo para las Areas de Captación, Aducción, Tratamiento y Potabilización de Aguas, Depósitos, Rebombes y Tratamiento de Aguas Residuales en el Servicio de Aguas de Jaén Capital, firmado entre Empresa y Representantes de los Trabajadores a fecha 29 de noviembre de 2004 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia a 31 de marzo de 2005, no obstante, se tendrá en cuenta la nueva forma de pago que para turnicidad sería aplicable a este personal conforme al artículo 29 del presente convenio.

#### **Disposición Derogatoria**

Las partes que constituyen la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo acuerdan que con la firma de dicho texto queda sin efecto la aplicación



del Convenio Colectivo Provincial de Aguas en Jaén. Dicho texto supone en conjunto y cómputo global condiciones laboral superiores a las establecidas en aquél texto y por tanto más beneficiosas.

Con la firma del presente Convenio, queda sin efecto la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. y sus trabajadores para la gestión del ciclo integral del agua en sus centros de trabajo en la ciudad de Jaén, firmado el 30 de enero de 2007 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén con fecha 6 de julio de 2007.

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, a excepción del establecido en la Disposición adicional primera y segunda.

Jaén, a 25 de Mayo de 2012.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral,  
MANUEL M<sup>a</sup>. MARTOS RUBIO.

