

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S. A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE ALMONTE, EL ROCÍO Y MATALASCAÑAS PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 y 2015 (HUELVA)**

RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE ALMONTE, EL ROCÍO Y MATALASCAÑAS.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE ALMONTE, EL ROCÍO Y MATALASCAÑAS, que fue suscrito con fecha 1 de abril de 2013 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL. EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCÍA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S. A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE ALMONTE, EL ROCÍO Y MATALASCAÑAS PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 y 2015 (HUELVA)

PREÁMBULO



CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO GEOGRÁFICO.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5.- VIGENCIA Y APLICACIÓN.

ARTÍCULO 6.- DENUNCIA.

ARTÍCULO 7.- DEROGACIÓN.

ARTÍCULO 8.- VALIDEZ.

ARTÍCULO 9.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

ARTÍCULO 10.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

ARTÍCULO 11.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

ARTÍCULO 12.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 13.- RENDIMIENTO. DEFINICIÓN.

ARTÍCULO 14.- USO DE MAQUINARIAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

CAPÍTULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

ARTÍCULO 17.- JORNADA LABORAL.

7222 7 de Mayo de 2013 BOLETIN OFICIAL HUELVA N.º 85

ARTÍCULO 18.- VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS.

ARTÍCULO 19.- PERMISO RETRIBUIDO.

ARTÍCULO 20.- PROLONGACIÓN DE JORNADA.

ARTÍCULO 21.- CONTROL DE HORARIOS.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO V.- PROMOCIÓN, ASCENSOS Y FORMACIÓN.

ARTÍCULO 23.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 24.- COBERTURA, VACANTE Y ASCENSOS.

ARTÍCULO 25.- PRUEBAS DE APTITUD PSICOTÉCNICAS.

ARTÍCULO 26.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 27.- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN.

CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN SALARIAL.

ARTÍCULO 28.- PRINCIPIO GENERAL.

ARTÍCULO 29.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 30.- INCREMENTO SALARIAL AÑO 2012, 2013, 2014 y 2015

ARTÍCULO 31.-LIQUIDACIÓN, FORMA DE PAGO Y ANTICIPOS.

a) Del Salario.

ARTÍCULO 32.- SALARIO BASE.

ARTÍCULO 33.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

b) Complementos Salariales.

ARTÍCULO 34.- ANTIGUEDAD.

ARTÍCULO 35.- PLUS TURNICIDAD.

ARTÍCULO 36.- PLUS FESTIVO.

ARTÍCULO 37.- PLUS NOCTURNIDAD.

ARTÍCULO 38.- COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 39.- DISPONIBILIDAD POR GUARDIA O RETEN.



ARTÍCULO 40.- BOLSA VACACIONES.

c) Complementos Extrasalariales.

ARTÍCULO 41.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

ARTÍCULO 42.- QUEBRANTO DE MONEDA.

ARTÍCULO 43.- CONSUMO DE AGUA.

CAPÍTULO VII.- MEJORAS SOCIALES.

ARTÍCULO 44.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

ARTÍCULO 45.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 46.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

ARTÍCULO 47.- AYUDA ESCOLAR.

ARTÍCULO 48.- AYUDAS SOCIALES.

ARTÍCULO 49.- AYUDAS DE PRÓTESIS.

ARTÍCULO 50.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

ARTÍCULO 51.- JUBILACIÓN.

ARTÍCULO 52.- VESTUARIO LABORAL: EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

CAPÍTULO VIII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REUNIÓN.

ARTÍCULO 53.- DELEGADO DE PERSONAL.

ARTÍCULO 54.- COMPETENCIAS.

ARTÍCULO 55.- GARANTÍAS.

ARTÍCULO 56.- ASAMBLEA.

ARTÍCULO 57.- PAZ LABORAL.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION DEROGATORIA.

ANEXO I TABLA SALARIALES 2012, 2013, 2014 y 2015.





## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE ALMONTE, EL ROCIO Y MATALASCAÑAS PARA LOS AÑOS 2012, 2013, 2014 y 2015 (HUELVA)

### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito inferior o Centro de Trabajo es el resultado del acuerdo libremente adoptado por las partes firmantes, esto es, El Delegado de Personal (representación unitaria) y Representación Legal de Aqualia en dicho Centro de Trabajo, en virtud de la autonomía colectiva que le confiere el título Tercero del Estatuto de los Trabajadores, y en él se regulan las condiciones de trabajo, productividad además de la paz laboral durante el tiempo de su vigencia, siempre que no exista incumplimiento de lo pactado.

Ambas partes, legítimamente constituidas, son concedoras de la vigencia del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, por lo que en cumplimiento de lo dispuesto en su Capítulo II quedan sin aplicación los Capítulos V (Contratación)

VII (Clasificación Profesional), Capítulo X (subrogación de Personal), Capítulo XI (Seguridad y Salud Laboral ) y Capítulo XIII (Régimen Disciplinario) del anterior Convenio Colectivo, pues su regulación es de exclusividad del Convenio Colectivo Estatal Sectorial.

No obstante lo anterior en el Capítulo correspondiente a Subrogación del Personal se suscribe con respecto a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal un nuevo punto mediante el cual en caso de rescate del Servicio de Aguas el Ayuntamiento estará obligado a subrogarse con los trabajadores en las mismas condiciones que para el resto de las entidades públicas.

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

#### **Artículo 1. Ámbito Geográfico**

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación a los trabajadores de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S. A., que desarrollen su actividad en el municipio de Almonte, incluyendo El Rocío y Matalascañas.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las condiciones de trabajo que garantizan la gestión y explotación de la actividad económica que a continuación se detalla en el Servicio Municipal de Aguas de Almonte, El Rocío y Matalascañas (Huelva) y que consisten en:



a) Abastecimiento que se desarrolla en las siguientes áreas:

1.- Producción

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte de agua hasta Depósitos y Bombeos.

Tratamiento del agua para su Potabilización.

2.- Distribución del agua potable mediante la red de abastecimiento a los diferentes centros de consumo.

b) Saneamiento consistente en la evacuación de las aguas ya utilizadas mediante redes de alcantarillado.

c) Tratamiento De Aguas Residuales y su transporte desde las estaciones de bombeos.

d) Gestión de Clientes y Administración donde se llevan a cabo labores de atención al cliente; Contrataciones, Lecturas,

Facturación y Cobro. Administración General y Contabilidad.

e) Obras en general del Servicio de Aguas y elaboración de proyectos en oficina técnica.

Por tanto las partes acuerdan que en dicho ámbito funcional será el único Convenio Colectivo de aplicación durante el periodo de vigencia establecido en su artículo cuarto.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, así como aquellos otros que sean contratados dentro del ámbito funcional establecido, en el término Municipal de Almonte, incluido el Rocío y Matalascañas.

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 Estatuto de los Trabajadores y de la disposición Adicional 5ª de la citada ley.

### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CUATRO AÑOS 2012, 2013,





2014 y 2015.

### **Artículo 5. Vigencia. Aplicación**

Iniciará su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2012 y finalizará en la fecha de su vencimiento el 31 de diciembre de 2015. La aplicación práctica de las nuevas condiciones económicas tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012, salvo para aquellas cuestiones que se determine lo contrario en el texto, y se llevarán a cabo durante el mes siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva.

### **Artículo 6. Denuncia**

La denuncia del Convenio, por cualquiera de las partes, se comunicará de forma expresa y por escrito a la Comisión Paritaria de este Convenio, debiéndose inscribir en el registro de la autoridad laboral competente, con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su 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.

Ambas representaciones se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de recepción de la comunicación de denuncia del Convenio Colectivo.

La parte receptora de la comunicación de la denuncia deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar la negociación durante el mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora, manteniéndose en vigor la totalidad del convenio hasta tanto se acuerde un nuevo texto que lo sustituya.

Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes en el plazo señalado en el apartado anterior del Convenio Colectivo, éste se prorrogará de año en año, salvo en materia de previsión de incremento o revisión salarial.

### **Artículo 7. Derogación**

Con la firma del presente Convenio Colectivo queda derogado el Convenio Colectivo de aplicación en el presente ámbito funcional publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva en fecha 31 de julio de 2009.

## **Artículo 8. Validez**

Una vez las partes negociadoras firmen el presente Convenio Colectivo de Trabajo y eleven Acta de Acuerdo, se procederá a efectuar el conjunto de trámites administrativos al objeto de proceder a su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, todo ello en la Delegación Provincial de Empleo en Huelva, en el plazo de quince días.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito. Desde la presentación de dicho texto en el Registro, en un plazo máximo de diez días, la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva.

Todo ello se realizará conforme a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 9. Vinculación a la Totalidad**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá un carácter indivisible. Si se produjese la anulación o impugnación de cualquiera de sus artículos o Capítulos ante la jurisdicción competente y ésta en el ejercicio de sus facultades dejara sin efectos o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, tan sólo quedará sin eficacia práctica el o los artículos sobre los que se hayan producido la resolución judicial firme, manteniéndose vigente la eficacia del resto del contenido del mismo, procediéndose a la renegociación por las partes del contenido que la jurisdicción competente hubiera considerado no ajustado a Derecho, facultándose para ello a la comisión paritaria.

## **Capítulo II. Comisión Paritaria**

### **Artículo 10. Comisión Paritaria**

Se designa una Comisión Paritaria de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo compuesta por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Empresa. Ambas partes podrán designar asesores para cuantas materias estimen oportuno, que intervendrán con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo máximo de 15 días siguientes a la solicitud, pudiendo convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.



b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Aquellas otras que se determinen expresamente en el Convenio Colectivo y Disposición Legal.

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, sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterá a informe de la misma, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

En ningún caso ésta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas de forma que la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido, todo ello a excepción de lo estipulado en el artículo anterior.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

a) Velar por el cumplimiento de lo pactado, la adecuada aplicación e Interpretación de lo estipulado en el presente

Convenio Colectivo. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables, y ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la Comisión Paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado.

Si la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c) Aquellas otras que se determinen expresamente en el Convenio Colectivo y



Disposición Legal.

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).

### **Capítulo III. Organización de la Actividad Laboral**

#### **Artículo 11. 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 estará obligado a prestar el trabajo asumido en el Contrato de Trabajo, todo ello bajo la diligencia y colaboración debida que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por la empresa en el ejercicio regular de su facultad de Dirección.

#### **Artículo 12. Organización del Trabajo**

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, sin perjuicio de cuidar especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

#### **Artículo 13. Rendimiento, Definición**

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando, tal y como habitualmente se viene realizando.

#### **Artículo 14. Uso de Máquinas y Elementos de Trabajo**

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, dará cuenta inmediata a su superior el cual adoptará las medidas necesarias para solucionarlo.

El trabajador deberá cuidar las herramientas que se le confíen, debiendo dar un

uso adecuado a las máquinas que la empresa ponga a su disposición.

### **Artículo 15. Movilidad Funcional**

Con el fin de garantizar la prestación efectiva del trabajo, se acuerda la movilidad funcional de los empleados que no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. También se podrá encomendar funciones correspondientes a categorías inferiores con el fin de llegar a la plena ocupación de la jornada de trabajo, todo ello por el tiempo imprescindible y manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría.

La asignación a un nuevo puesto de trabajo se realizará de forma general por necesidades de la organización del trabajo y será adoptada de buena fe y bajo criterios objetivos. Aquellos trabajadores que tengan que realizar su jornada laboral en domingos y festivos desarrollaran las funciones correspondientes a su categoría profesional.

### **Artículo 16. Movilidad Geográfica**

Los trabajadores que pertenezcan al ámbito del presente Convenio Colectivo, por razones de emergencia, especialidad, guardias, acumulación coyuntural de tareas o averías que no puedan ser reparadas con los medios materiales y humanos que se disponga, la Dirección de la Empresa podrá disponer el desplazamiento o traslado del personal necesario, dentro del ámbito geográfico del presente Convenio Colectivo.

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

## **Capítulo IV. Tiempo De Trabajo: Jornada Laboral, Vacaciones Y Permisos Retribuidos**

### **Artículo 17. Jornada Laboral**

La jornada laboral anual de trabajo efectivo para todos los trabajadores será de 1.581 horas, que en módulo diario será como mínimo de 7 horas, pudiendo llegar a alcanzar un máximo de 8 horas.

La Empresa proporcionará a sus trabajadores, los medios de transporte necesarios para realizar los desplazamientos diarios desde Almonte y el Rocío, hasta el centro de trabajo, y su posterior vuelta una vez finalice la jornada de trabajo, por tanto dicho tiempo empleado en los desplazamientos no se considera tiempo efectivo de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se respetará dicho tiempo de trabajo, no obstante y de común acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores, pudiendo estar acompañado por asesor, en el momento de confeccionar el preceptivo calendario anual, establecen que se podrá distribuir un 10 % de la jornada laboral de manera irregular a lo largo del año, de forma que el número de horas de trabajo semanales pueda ser diferente según la época del año y así poder atender mejor las necesidades del servicio. De esta forma el posible exceso de horas de trabajo que se pudiesen generar a la hora de confeccionar el cuadrante anual, se compensará en los cuadrantes trimestrales, pudiendo el trabajador solicitar el disfrute del 50 % de dichas horas anexadas a los días de vacaciones, y el resto de horas se compensará a criterio de la Empresa con las limitaciones que establezca la ley.

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 que designe la empresa, según quedará estipulado en el calendario laboral anual de obligado cumplimiento.

En caso de reparación de averías, trabajos urgentes, períodos de mayor demanda de agua, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, la Empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer una distribución del tiempo de trabajo, en atención a esas necesidades puntuales, de forma que los excesos de jornada que se produzcan se compensarán con cargo a la jornada anual, o bien se compensarán con descanso equivalente en los siguientes cuatro meses que podrán ser acumulables, aún suponiendo que fuera necesario la contratación de nuevo personal para cubrir dichos descansos.

La víspera del día de fiesta local de feria el horario se reducirá en una hora a la salida de cada turno quedando garantizada la correcta eficacia del servicio. Los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de festivos y cuando se trabaje se le abonará el plus festivo más un día de descanso.

### **Artículo 18. Vacaciones Anuales Retribuidas**

El personal acogido a éste Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas anuales de 32 días naturales. Su disfrute se deberá realizar necesariamente dentro de los siguientes períodos:

- 1.- Del 1 de enero hasta el primer día del mes anterior al inicio de la Romería del Rocío.
- 2.- Desde el 1 de septiembre al 31 de diciembre del año en curso.

No obstante, de forma excepcional durante los meses de junio, julio y agosto, y en cada una de las 6 quincenas se podrá disfrutar de vacaciones, un máximo de 9

personas del total de la plantilla, estableciéndose la posibilidad de que si queda alguna quincena vacante algún trabajador pueda disfrutar de dos quincenas consecutivas. En la primera situación se reduciría a 31 días naturales y en la segunda a 30 días. El disfrute de dicha quincena será rotativo para todos los trabajadores durante cada anualidad.

Antes del comienzo del año natural se establecerá por parte de la Dirección de la empresa y el Representante de los Trabajadores, el Calendario de vacaciones a disfrutar por el conjunto de los trabajadores, quedando perfectamente firmado por todos ellos.

Las vacaciones han de ser disfrutadas dentro del año, no pudiéndose en ningún caso, ser compensadas económicamente ni ser acumuladas para otro año.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador fuera dado de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad grave o que suponga hospitalización, y ésta fuese suficientemente justificada por el organismo correspondiente de la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional con parte de baja e informe médico, los días en tal situación y hasta el alta médica no se computarán como días disfrutados por vacaciones. Estos días podrán ser respetados

para disfrutarlos, como máximo hasta final de año o del contrato laboral, previo consenso y de común acuerdo con la empresa.

La retribución salarial del período de vacaciones anuales estará compuesta por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Antigüedad Consolidada.
- Antigüedad.
- Plus Adaptación Convenio (Mejora Voluntaria, Adecuación Convenio y Complemento Personal)
- Plus Complemento Puesto de trabajo.
- Bolsa Vacaciones.
- Plus turnos.
- Plus Complementario
- Quebranto moneda.



- Plus Especial Dedicación.
- Plus de Disponibilidad Guardia o Retén.

Los conceptos Plus Especial Dedicación y Plus de Disponibilidad Guardia o Retén se abonan durante el período de disfrute de vacaciones, obligándose el trabajador beneficiado a atender las necesidades de producción que surjan en todo el ámbito geográfico del convenio colectivo de aplicación, cuando su compañero esté ausente por el disfrute de su permiso retribuido por vacaciones.

### **Artículo 19. Permisos Retribuidos**

El trabajador avisando con antelación suficiente y acreditando la necesidad del permiso retribuido, podrá disfrutar del permiso con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio: 15 días naturales.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o con motivo de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Y cinco días en caso de desplazamiento a cualquier lugar pudiéndose disfrutar en días alternos en el supuesto de enfermedad.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Siete días por asuntos propios. Debido a las características de la actividad económica que lleva a cabo Aqualia, S. A., esto es la gestión y explotación del Servicio Público esencial de Aguas, estos se deberán disfrutar con las siguientes limitaciones:

- 1.- Necesidad de solicitarlo con una semana de antelación.
- 2.- No pueden ser disfrutados acumulándose a vacaciones o días de fiestas.
- 3.- El trabajador presentará la comunicación al jefe de Servicio responsable de las instalaciones y del Servicio de Aguas en general, y en caso de denegación por necesidades del Servicio deberá ser comunicada al trabajador previa justificación con al menos tres días de antelación al inicio de los días solicitados.

### **Artículo 20. Prolongación de Jornada**

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal. No obstante, y dado el carácter de Servicio Público que presta la Empresa que conlleva el mantenimiento continuo del ciclo del agua, todo el personal estará obligado a prolongar la jornada de trabajo en aquellos supuestos donde se requieran una pronta o inmediata





ejecución de los trabajos y que no sea posible el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos.

Con respecto al trabajo prestado en exceso sobre la jornada normal se estará a lo dispuesto en el artículo que regula las horas extraordinarias establecidas en el presente Convenio Colectivo.

En caso de coincidir esta prolongación de jornada con el horario de comidas, y no se pudiera proveer de comida a dicho personal, se abonará la compensación establecida en el artículo de dietas.

### **Artículo 21. Control de Horarios**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda la actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la empresa podrá establecer los controles que estime oportunos. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser debidamente autorizada por el jefe directo del empleado.

En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo por cualquier motivo, el trabajador deberá avisar con antelación suficiente a su inmediato superior y en caso de que fuera imposible, a la persona encargada de la administración que deberá dar traslado inmediato a su superior.

En caso de ausencia derivada de enfermedad o accidente, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato la baja facultativa oficial correspondiente, que acredite legalmente su ausencia. En caso contrario no se abonará el salario correspondiente a ese día, además de ser considerado como falta injustificada al trabajo sin perjuicio de aplicar las sanciones que se estipulen en el Convenio Colectivo.

### **Artículo 22. Horas Extraordinarias**

Debido a la situación de paro actual, ambas partes acuerda 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 tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de forma que sólo se abonarán 80 horas extraordinarias por trabajador y año siempre que la empresa así lo determine. Por ello si por perentoria necesidad hubiesen de hacerse, se compensarán por descansos en la proporción de dos horas ordinarias por cada hora extraordinaria realizada, de forma obligatoria dentro de los cuatro meses siguientes. Si no fuera posible el descanso se abonarán. Si estas se realizaran en horario de 22,00 horas a 6,00 horas se abonarán al importe correspondiente y si se realizan en días festivos y en el horario antes mencionado

se abonarán al importe correspondiente.

Se considerara como 1 hora extraordinaria el exceso de jornada que supere los 30 minutos.

Por último, las horas extraordinarias realizadas para casos de reparación de averías, trabajos urgentes, períodos de mayor demanda de agua, acumulación de tareas y cubrir turnos por ausencias imprevistas por cualquier motivo, serán obligatoria su ejecución por el empleado.

Los importes por este concepto serán para los años de vigencia del Convenio Colectivo:

2012:	19,36 €/hora
2013:	19,47 €/hora
2014:	19,59 €/hora
2015:	19,79 €/hora

## **Capítulo V. Promoción, Ascensos y Formación**

### **Artículo 23. Promoción Profesional**

Aqualia contribuye a garantizar el principio de no discriminación bajo la igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

### **Artículo 24. Cobertura Vacantes 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 hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

La formación que se haya recibido en relación a los posibles cursos de

especialización, siempre que se hayan realizado con un aprovechamiento efectivo, se tomará como valoración y tendrán preferencia en caso de igualdad a la hora de cubrir alguna vacante.

En caso de que se diese igualdad de conocimientos entre los trabajadores se optará por el de mayor antigüedad.

### **Artículo 25. 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 26. 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 de forma que se optimice el rendimiento de dichos puestos de trabajo.

### **Artículo 27. 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.

Así mismo 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 relacionada con la actividad de la empresa.

## **Capítulo VI. Régimen Salarial**

Se entiende 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 por tanto debe realizar en su jornada ordinaria, y en definitiva del resultado que con el obtiene la empresa. 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.

Los conceptos retributivos que establece el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación. 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.

### **Artículo 28. Principio General**

Las retribuciones y demás condiciones económicas previstas en el presente Convenio Colectivo anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas en el anterior Convenio Colectivo, independientemente de cual fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente Convenio Colectivo, sin que puedan establecerse otros conceptos, cualquiera que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose la nómina conforme a lo aquí establecido.

La Estructura Salarial estará compuesta del Salario (Salario Base y Gratificaciones Extraordinarias), Complementos Salariales (Antigüedad, Plus Turnicidad, Plus Festivo, Plus de Nocturnidad, Complemento Puesto de Trabajo y Complemento de Disponibilidad por Guardia o Retén) y Complementos Extrasalariales (Quebranto de moneda, Bolsa de Vacaciones y Suministro de Agua) que vienen establecidos para cada uno de los Nivel de cada Grupo Profesional (antiguas categorías profesionales) previstos en el presente Convenio Colectivo. No se devengará ningún otro concepto económico fuera de lo estrictamente reconocidos en este Convenio Colectivo.

### **Artículo 29. Absorción y Compensación**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos.

### **Artículo 30. Incremento Salarial para los Años 2012, 2013, 2014 y 2015**

Se adjuntan las tablas de Salario Base y Complemento Puesto de Trabajo para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo que suponen los siguientes incrementos:



Año 2012 incremento del 0,5 % sobre las tablas definitivas del año 2011.

Año 2013 incremento del 0,6 % sobre las tablas definitivas del año 2012.

Año 2014 incremento del 0,6 % sobre las tablas definitivas del año 2013.

Año 2015 incremento del 1,0 % sobre las tablas definitivas del año 2014.

### **Artículo 31. Liquidación, Forma de Pago y Anticipos**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o cuenta de ahorro de la entidad bancaria o caja de ahorros. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipo a cuenta del trabajo realizado. Las cantidades previamente solicitadas se abonarán a mitad de mes. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación del salario base correspondiente, y en su caso, los complementos y otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

a) Del Salario.

### **Artículo 32. Salario Base**

El Salario Base es la retribución mensual específica para cada Nivel dentro de cada Grupo Profesional que incluye todos los conceptos económicos, así como los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo, la aptitud de cada trabajador por la ejecución correcta de su trabajo y la ejecución de las horas efectivas de trabajo en cómputo anual que vienen establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Se percibirá en doce mensualidades ordinarias y en dos pagas extraordinarias recogidas en el presente Convenio

Colectivo.

### **Artículo 33. Gratificaciones Extraordinarias**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá anualmente dos pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas, en salario Base más antigüedad, que serán abonadas en los días 30 de junio y 15 diciembre, siendo su devengo semestral del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre respectivamente.

b) Complementos Salariales.

### **Artículo 34. Antigüedad**

A partir del 1 de enero de 2012 una vez que el trabajador consolide un nuevo Trienio en la empresa, percibirá en concepto de Antigüedad la cantidad de 18,00 € mensuales que se abonará en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

### **Artículo 35. Plus de Turnicidad**

Los trabajadores pertenecientes al área de abastecimiento, saneamiento y tratamiento de aguas residuales que desarrollen su jornada laboral de lunes a domingos de forma continuada en turnos rotatorios tanto de mañana/tarde, como de mañana/tarde/noche percibirán un Plus de Turnicidad mensual.

Para su organización será preceptivo realizar un cuadrante trimestral donde se recogerá qué trabajadores realizarán los turnos, debiendo estar firmado por el representante de los trabajadores, poniéndose en conocimiento de los trabajadores con una semana de antelación.

Si por cualquier motivo y por causas ajenas a la empresa el trabajador a turno tuviera que ser sustituido según el calendario laboral establecido (Incapacidad temporal, etc...), el jefe de servicio podrá designar a otro trabajador como sustituto que devengará el plus de turnicidad en la cuantía del 25 % por cada fin de semana, con independencia del derecho a su descanso semanal. Si el proceso de Incapacidad Temporal excede de 30 días el trabajador sujeto a dicho proceso dejará de cobrar este plus de turnicidad.

El trabajador que haya solicitado días de asuntos propios en sábado y / o domingo y sea autorizado por el Jefe de Servicio dejará de percibir el 25 % del importe antes descrito, pasando dicho porcentaje a cobrarlo la persona que lo sustituya.

Esta cantidad no le será abonada a los trabajadores que aún perteneciendo al grupo profesional de personal operario de este Convenio Colectivo, vengan desempeñando funciones específicamente diferentes a las incluidas en este artículo y que por desempeñar esa actividad tienen garantizada una retribución especial como Plus de Especial Dedicación y Disponibilidad.

Los importes por este concepto serán para los años de vigencia del Convenio Colectivo:

2012:	153,82 €/mensuales
2013:	154,74 €/mensuales
2014:	155,67 €/mensuales

2015:	157,23 €/mensuales
-------	--------------------

### Artículo 36. Plus Festivos

Con el presente complemento salarial se retribuye con carácter diario las jornadas consideradas como días festivos que el trabajador acuda a trabajar. Se considerarán como días a efectos del abono de la cantidad anteriormente indicada, sólo y exclusivamente, los 13 festivos laborales establecidos en el calendario laboral anual aprobado por el Gobierno (el correspondiente a la Romería del Rocío queda abonado en el artículo "Romería del Rocío"). De esta forma no se reclamará cantidad alguna por los sábados o domingos que se trabajen durante el correspondiente año.

Estos días festivos trabajados se descansarán durante la semana siguiente siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Los importes por este concepto serán para los años de vigencia del Convenio Colectivo:

2012:	64,75 €/día efectivo
2013:	65,14 €/día efectivo
2014:	65,53 €/día efectivo
2015:	66,19 €/día efectivo

### Artículo 37. Plus Nocturnidad

Con el presente complemento salarial se retribuye la noche trabajada en horario nocturno de 23,00 horas a 07:00 horas cuando se realice en su totalidad.

Los importes por este concepto serán para los años de vigencia del Convenio Colectivo:

2012:	13,93 €/noche trabajada
2013:	14,01 €/noche trabajada
2014:	14,10 €/noche trabajada
2015:	14,24 €/noche trabajada

### Artículo 38. Complemento Puesto de Trabajo

Este complemento puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo. Las retribuciones de este concepto para cada Grupo Profesional será la que se establecen en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 39. Complemento de Disponibilidad por Guardia o Reten**

Debido al carácter Público y Esencial los trabajadores que por sus funciones específicas sean designados por la Empresa, deberán prestar servicio de Retén (Disponibilidad) y realizar Guardias (trabajar fuera de la jornada laboral) con carácter obligatorio en las áreas del Servicio o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera, incluso en días de descanso semanal y o festivo.

El Retén o situación de disponibilidad, consistirá en estar inmediatamente localizable y disponible durante el tiempo previsto en el presente artículo para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada laboral. Estarán adscritos al Servicio de Retén los 2 puestos de trabajo de Conductor de Camión de Limpieza de alcantarillado para atender cualquier urgencia que surja en las instalaciones o redes del Servicio. Los trabajadores designados por la empresa para prestar el Servicio de Disponibilidad por Retén percibirán la cantidad de 68,67 € para el año 2012, 69,08 € para el año 2013, 69,49 € para el año 2014 y 70,18 € para el año 2015 por mes efectivo trabajado, y siempre que ocupen cualquiera de los dos puestos de trabajo antes mencionados, y por tanto permanezcan en situación de disponibilidad. Este importe compensa económicamente estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le encomiende, concretamente atender los avisos que se pudieran producir fuera de su jornada laboral.

La Guardia consistirá en realizar todos los trabajos que sean necesarios o urgentes en el Servicio, correspondiendo a la empresa la definición de trabajo necesario o urgente. No se incluyen dentro de los trabajos a realizar por la guardia los propios de mantenimiento de la explotación.

Estarán adscritos al Servicio de Guardia los 2 puestos de trabajo de Conductor de Camión de Limpieza de alcantarillado para realizar todas aquellas tareas que les sean encomendadas fuera del horario de trabajo al objeto de que en todo momento se asegure la evacuación de aguas residuales usada, debiéndose realizar los trabajos que sean necesarios para ello en dicha guardia. Los trabajadores designados por la empresa para prestar el Servicio de Guardia percibirán la cantidad de 103,00 € para el año 2012, 103,62 € para el año 2013, 104,24 € para el año 2014 y 105,28€ para el año 2015 por mes efectivo trabajado y ocupen cualquiera de los dos puestos de trabajo antes mencionados y por tanto permanezcan en situación de Guardia. Este importe compensa la realización de los trabajos necesarios para el correcto funcionamiento de la red de saneamiento y por tanto de todas aquellas horas trabajadas fuera del horario ordinario, sin que quepa cobro de cantidad alguna por ese motivo en concepto de horas

extraordinarias.

Ambos conceptos de disponibilidad y Guardia se abonarán durante el mes de disfrute de vacaciones con la condición de que el compañero lo sustituya durante dicha ausencia realizando las intervenciones que sean necesarias.

Para los puestos de trabajo de Capataz y Electromecánicos la Dirección de la Empresa podrá pactar de forma individual cantidades compensatorias de ambos conceptos salariales anualmente. (Plus Retén y Plus Guardias).

#### **Artículo 40. Bolsa Vacaciones**

Durante el período de disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, los trabajadores percibirán las siguientes cantidades anuales:

Año 2012:	544,89 € anuales
Año 2013:	548,16 € anuales
Año 2014:	551,45 € anuales
Año 2015:	556,96 € anuales

A partir del año 2013 dicha retribución se abonará en nómina en el mes en el que se disfrute el descanso reglamentario y de manera proporcional al número de días correspondiente.

c) Complementos Extrasalariales.

#### **Artículo 41. Dietas y Desplazamientos**

El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer o cenar, fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá los importes siguientes para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo:

	2012	2013	2014	2015
Almuerzo:	34,18 €	34,39 €	34,59 €	34,94
Cena:	34,18 €	34,39 €	34,59 €	34,94
Desayuno:	1,71 €	1,72 €	1,73 €	1,75

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria.

Independientemente de esas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidades de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo.

El importe del kilometraje se abonará a 0,20 € por kilómetro recorrido, cantidad que compensa cualquier gasto que dicho uso pudiera ocasionar. La empresa tampoco tendrá obligación de reintegrar cualquier avería, reparación, multa, etc..., que se pudiera ocasionar.

#### Artículo 42. Quebranto Moneda

El personal que dentro de sus funciones realice la gestión de cobros de facturas de suministro de agua y por tanto gestione dinero en efectivo, percibirá en concepto de quebranto de moneda una cantidad indemnizatoria por los posibles descuadres que se puedan producir, mensuales o parte proporcional por día trabajado:

a) Si el importe mensual cobrado es inferior 15.000 €.

2012:	34,16 €/mensuales
2013:	34,36 €/mensuales
2014:	34,57 €/mensuales
2015:	34,92 €/mensuales

b) Si el importe mensual cobrado está entre 15.001 € y 30.000 €.

2012:	49,24 €/mensuales
2013:	49,54 €/mensuales
2014:	49,84 €/mensuales
2015:	50,34 €/mensuales

#### Artículo 43. Consumo de Agua

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se le abonará mensualmente el importe establecido en el presente artículo como compensación económica en concepto de ayuda por consumo de agua.



El importe para 2012 que se abonará de manera mensual será de 16,02 € .

A partir del año 2013 el importe establecido (16,22 €/mensuales \* 12 meses) se abonará en módulo anual a razón de:

2013: 194,64 €/anuales (16,22 €/mensuales \* 12 meses).

2014: 195,84 €/anuales (16,32 €/mensuales \* 12 meses).

2015: 197,80 €/anuales (16,48 €/mensuales \* 12 meses).

Dicho importes se incluirá en la nómina de enero de cada año.

## **Capítulo VII. Mejoras Sociales**

### **Artículo 44. Complemento por Accidente de Trabajo**

Los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional tendrán derecho a que la Empresa les complemente en concepto de mejora voluntaria por Contingencias profesionales, las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta el 100% de los devengos mensuales del trabajador, excepto Plus de Turnicidad (excepto el primer mes en situación de baja), Plus complementario, Plus Especial Dedicación (excepto el primer mes en situación de baja) y Plus Disponibilidad por Guardia o Retén (excepto el primer mes en situación de baja), a partir del día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

### **Artículo 45. Complemento por Incapacidad Temporal**

Derivada de Enfermedad Común tendrán derecho a que la Empresa les complemente en concepto de mejora voluntaria por contingencias comunes las prestaciones económicas a cargo de la seguridad social o Mutua Patronal hasta los devengos mensuales del trabajador, excepto Plus de Turnicidad (excepto el primer mes en situación de baja), Plus complementario, Plus Especial Dedicación (excepto el primer mes en situación de baja) y Plus Disponibilidad por Guardia o Retén (excepto el primer mes en situación de baja), de la siguiente forma:

La primera baja que se produzca anualmente el 100%.

A partir de la segunda baja:

Del 1 al 3 de baja se le abonará al trabajador hasta el 60%.

Desde el 4 al 15 hasta el 80 % y,

Desde el día 16 al 365, hasta el 95%.



No obstante en caso de que pudieran suscitarse dudas sobre un posible abuso en la situación de Incapacidad Temporal de algún trabajador, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que se alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo. Si se produjera la negativa de dicho trabajador a realizar dichos reconocimientos médicos podrá determinarse la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

#### **Artículo 46. Seguro Colectivo de Accidente de Trabajo**

La empresa garantiza las condiciones establecidas en la Póliza de accidente de trabajo suscrita durante la vigencia del Convenio anterior en las siguientes condiciones de indemnización:

Invalidez Permanente Total, Absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento 18.000,00 €

#### **Artículo 47. Ayuda Escolar**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y con hijos en edad de realizar estudios incluidos dentro de la enseñanza obligatoria, recibirán ayudas de estudios cuya cuantía anual será las siguientes:

Los importes por este concepto serán para los años de vigencia del Convenio Colectivo:

	2012	2013	2014	2015
Educación Infantil y Primaria	139,34 €/año	140,18 €/año	141,02 €/año	142,43 €/año
Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato	227,70 €/año	229,01 €/año	230,44 €/año	232,74 €/año
Ciclo Formativo Grado Medio y Superior	232,26 €/año	233,61 €/año	235,05 €/año	237,40 €/año
Universidad, Facultad o Escuela Universitaria	708,37 €/año	712,62 €/año	716,90 €/año	724,07 €/año

Para los estudios superiores cuando el importe de la matrícula sea inferior a lo establecido, se abonará el importe exacto de lo justificado, no pudiéndose abonar cantidad superior al límite establecido con anterioridad.

Se deberán de reunir los siguientes requisitos:

- Las ayudas se concederán por cursos completos y por una vez por hijo y curso.
- Para recibir la ayuda deberá de justificarse documentalmente la matrícula en algún centro oficial.

Los importes se abonarán en el mes de febrero del año siguiente al inicio del período escolar y hasta que los hijos cumplan 25 años.



## Artículo 48. Ayudas Sociales

Se establecen ayudas por los siguientes motivos y causas:

Las cantidades correspondiente por este concepto serán como máximo las establecidas en el presente artículo:

	2012	2013	2014	2015
Hijos discapacitados				
1 hijo	139,35 €	150,97 €	162,58 €	164,21 €
2 hijos	140,19 €	151,88 €	163,39 €	165,02 €
3 hijos	141,03 €	152,79 €	164,37 €	166,01 €
Gasto sepelio	404,60 €	407,03 €	409,47 €	413,56 €
Ayuda Natalidad	224,40 €	225,74 €	227,10 €	229,37 €

## Artículo 49. Ayudas Prótesis

Se establece el abono de una ayuda para prótesis, consistente en una prestación económica para sufragar los gastos ocasionados y que no sean cubiertos por la seguridad social. Como máximo la compensación económica será del 30 % del importe no satisfecho por la seguridad social u organismo competente, con un límite de la cantidad correspondiente por este concepto.

Para su abono se deberá acreditar suficientemente el importe no cubierto por el sistema de seguridad social y su prescripción por el facultativo competente.

## Artículo 50. Anticipos Reintegrables

Se establece la posibilidad de solicitar anticipos a cuenta de nómina por importe máximo de 1.000 € que se abonarán previa solicitud escrita donde quede acreditadas y justificada la necesidad del trabajador, debiéndose descontar en el plazo máximo de 12 meses.

Dichos importes se abonarán previa solicitud por escrito justificada mediante entrega de presupuesto y posterior justificación de su pago.

La cantidad máxima que podrá ser anticipada por la Dirección no podrá superar el valor de 10.000 € a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

## Artículo 51. Jubilación

Los trabajadores se jubilarán automáticamente a la edad legal prevista en la legislación vigente siempre que en dicho momento cumplan los requisitos establecidos en la norma correspondiente.

## **Artículo 52. Vestuario Laboral: Equipos De Protección Individual**

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

Las prendas de trabajo se renovarán anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad ante el Delegado de Prevención y el jefe de servicio o persona en la que éste delegue.

El equipo de ropa facilitado por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

## **Capítulo VIII. Derecho de Representación Colectiva y Reunión**

### **Artículo 53. Delegado de Personal**

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

### **Artículo 54. Competencias**

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

### **Artículo 55. Garantías**

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de personal, dispondrá de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose las de reunión a instancias de la Dirección, las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial y negociación colectiva. Para el ejercicio de la actividad de prevención de riesgos laborales se dispondrá de un crédito de 7 horas trimestrales.

### **Artículo 56. 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. El lugar de reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

### **Artículo 57. Paz Laboral**

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

## Disposiciones Adicionales

PRIMERA: En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General, Disposiciones Legales complementarias y Estatuto de los Trabajadores.

SEGUNDA: Los trabajadores que a treinta y uno de diciembre de 1996 estuviesen contratados en la empresa Aqualia, S.A., como consecuencia de lo establecido en el artículo 15. párrafo 2 y al objeto de compensar la realización de dicha nueva jornada, Aqualia, S.A., se compromete a abonar a dichos trabajadores el concepto económico Plus Complementario por importe de 52,37 € mensuales para el 2012, 52,68 € mensuales para el 2013, 53,00 € mensuales para el 2014 y 53,53 € mensuales para el año 2015. Además se le compensará en tiempo equivalente de descanso 50 horas durante el período máximo de 12 meses, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

TERCERA: Los trabajadores que a continuación se relación percibirán como mejoras ad personam las siguientes cantidades por los siguientes conceptos económicos:

1.- Plus Adaptación Convenio concepto que integrará las cantidades económicas que actualmente vienen percibiendo por los conceptos de Mejora Voluntaria, Adecuación Convenio (excluyéndose de éste tanto la antigüedad por trienios como la bolsa de vacaciones) y Complemento Personal.

2.- Antigüedad Consolidada

A continuación se establecen los importes correspondientes a cada trabajador por ambos conceptos que tendrán carácter personal y se abonarán durante los doce meses del año:

PEDRO RAMOS TORO

Plus Adaptación Convenio.	134,11 €/mes
Antigüedad Consolidada.	126,00 €/mes

JUAN A. MARQUEZ ESPINA

Plus Adaptación Convenio.	116,39 €/mes
Antigüedad Consolidada	63,00 €/mes

JUAN F. HERNÁNDEZ GARROCHO

Plus adaptación Convenio	480,21 €/mes
Antigüedad Consolidada	147,00 €/mes

JOSE MARÍA CANO ESPINA

Plus adaptación Convenio.	239,53 €/mes
Antigüedad Consolidada	84,00 €/mes

JOSE J. DELGADO MORENO

Plus Adaptación Convenio	126,21 €/mes
Antigüedad Consolidada	231,00 €/mes

JUAN DOMINGUEZ CÁCERES

Plus Adaptación Convenio	30,00 €/mes
Antigüedad Consolidada	31,50 €/mes

ALFONSO GONZÁLEZ CASTELLANOS

Plus Adaptación Convenio	119,95 €/mes
Antigüedad Consolidada	126,00 €/mes

JOSE RAMÓN ROMERO PELÁEZ

Plus Adaptación Convenio	38,21 €/mes
Antigüedad Consolidada	84,00 €/mes

PEDRO CATALÁN CATALÁN

Plus Adaptación Convenio	119,95 €/mes
Antigüedad Consolidada	126,00 €/mes

MANUEL J. GONZÁLEZ CASTRILLO

Plus Adaptación Convenio	114,72 €/mes
Antigüedad Consolidada	84,00 €/mes

JUAN A. ESCOBAR ORTIZ

Plus Adaptación Convenio	114,72 €/mes
Antigüedad Consolidada	84,00 €/mes

MIGUEL ACOSTA SANCHEZ

Plus Adaptación Convenio	36,47 €/mes
--------------------------	-------------

FERNANDO DE LOS SANTOS BAÑEZ

Antigüedad Consolidada	42,00 /mes
------------------------	------------

FRANCISCO HERVÁS CABRERA

Antigüedad Consolidada	63,00 €/mes
------------------------	-------------

ANIBAL RAMOS GARCIA

Antigüedad Consolidada	42,00 €/mes
------------------------	-------------

MANUEL MEDINA SOLTERO

Antigüedad Consolidada	42,00 €/mes
------------------------	-------------

MANUEL PEREZ MEDINA

Antigüedad Consolidada	42,00 €/mes
------------------------	-------------

MANUEL ARJONA LIÑAN

Antigüedad Consolidada	42,00 €/mes
------------------------	-------------

FRANCISCO MELLADO MARTINEZ

Antigüedad Consolidada	21,00 €/mes
------------------------	-------------

ANA M. RODRIGUEZ JIMÉNEZ

Plus Adaptación Convenio	259,82 €/mes
Antigüedad Consolidada	42,00 €/mes

MARIA J. RAMOS GARCÍA

Plus Adaptación Convenio	261,25 €/mes
Antigüedad Consolidada	63,00 €/mes

FRANCISCO J. CANO CASTILLO

Plus Adaptación Convenio	259,82 €/mes
Antigüedad Consolidada	42,00 €/mes

MARÍA J. DIAZ MILLAN

Antigüedad Consolidada	21,00 €/mes
------------------------	-------------

Ambos conceptos salariales se incrementarán en los porcentajes establecidos en el artículo 30 pues están calculados a 31 de diciembre del 2011. A partir del mes que se abone el nuevo concepto salarial Plus Adaptación Convenio, automáticamente desaparecerá de sus nóminas los conceptos Mejora Voluntaria, Adecuación Convenio y Complemento Personal.

CUARTA: Con motivo de la Romería del Rocío se establece un servicio extraordinario de apoyo de carácter obligatorio, mediante el cual todos los trabajadores se comprometen a realizar un total de 44 horas extraordinarias distribuidas en función de las necesidades que establezca la Dirección, debiendo de estar presentes en el Centro de Trabajo que tengan asignado al inicio del turno.

Los trabajadores que realicen este servicio extraordinario devengarán en la nómina del mes de junio la cantidad establecida en el presente artículo, independientemente de su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe.

2012:	1.015,00 €
2013:	1.030,00 €
2014:	1.070,00 €
2015:	1.080,70 €

Aquellos trabajadores que además de lo anterior permanezcan en situación de guardia con presencia física durante la totalidad de la Romería, se incrementará el importe anterior para cada año de vigencia del Convenio Colectivo en:

2012:	164,14 €
2013:	165,12 €
2014:	166,11 €
2015:	167,77 €

Anualmente y hasta un máximo de tres trabajadores de la plantilla podrán descansar en la festividad del Rocío los días sábado, domingo y lunes con la condición inexcusable de que queden cubiertas las necesidades del Servicio manteniendo como mínimo el siguiente número de puestos de trabajo:

1 Administrativo.

1 Capataz Encargado.

5 Fontaneros.

1 Electromecánico.



1 Conductor de Camión Saneamiento.

1 Albañil.

6 Operarios Edar y Alcantarillado.

Se pactará con el Delegado de personal el procedimiento para concretar aquellos cuatro trabajadores que harán uso de dicho descanso, con una antelación de 40 días antes del inicio de la Romería.

Una vez finalizada la Romería y cuando las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores descansarán un día, elegido previo acuerdo con el Jefe de Servicio.

### Disposición Final.

La Dirección de la Empresa como reconocimiento del apoyo que el conjunto de los trabajadores ha prestado en favor de Aqualia para su continuidad en la gestión y explotación del Servicio de Aguas en el municipio de Almonte durante el proceso de negociación establecido con el Excmo. Ayuntamiento de Almonte, ha decidido abonar a cada uno de ellos una gratificación por el importe de 600,00 €, que se distribuirán durante la vigencia del Convenio Colectivo a razón de 200,00 € en el 2012, 200,00 € en el 2013 y 200,00 € en el 2014. Dicho importe se abonará en los meses de octubre de cada año.

### TABLA ANEXA

#### SALARIO BASE y COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO 2012

			Salario Base	Comp. P/Trabajo	Área Funcional
Grupo Profesional Tercero					
AREA OPERARIA	Nivel A	Capataz	1.067,40 €	226,12 €	Explotación
	Nivel B	Subcapataz	1.058,86 €	197,00 €	Explotación
AREA TECNICA	Nivel B	Analista Laboratorio	1.038,95 €	126,77 €	Técnica
Grupo Profesional Segundo					
AREA ADMINISTRACIÓN	Nivel A	Oficial 1 Administrativo	1.053,16 €	170,40 €	Administración
	Nivel B	Oficial 2 Administrativo	1.038,95 €	71,96 €	Administración
		Auxiliar Administrativo	1.038,95 €	71,96 €	Administración
		Lector	1.038,95 €	71,96 €	Explotación
AREA OPERARIA	Nivel A	Oficial 1 Oficinas	1.053,16 €	170,40 €	Explotación
	Nivel B	Oficial 2 Oficinas	1.038,95 €	71,96 €	Explotación
		Oficial 3 Oficinas	1.033,23 €	28,20 €	Explotación
AREA TÉCNICA	Nivel B	Ayudante Laboratorio	1.024,71 €	28,20 €	Técnica.
Grupo Profesional Primero		Peón Especialista	1.028,69 €	20,15 €	Explotación
		Peón	1.024,71 €	20,15 €	Explotación

**TABLA ANEXA****SALARIO BASE y COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO 2013**

			Salario Base	Comp. P/Trabajo	Área Funcional
Grupo Profesional Tercero					
AREA OPERARIA	Nivel A	Capataz	1.073,80 €	. 227,48 €	Explotación
	Nivel B	Subcapataz.	1.065,21 €	198,18 €	Explotación
AREA TECNICA	Nivel B	Analista Laboratorio	1.045,18 €	127,46 €	Técnica
Grupo Profesional Segundo					
AREA ADMINISTRACIÓN	Nivel A	Oficial 1 Administrativo	1.059,48 €	171,42 €	Administración
	Nivel B	Oficial 2 Administrativo	1.045,18 €	72,39 €	Administración
		Auxiliar Administrativo	1.045,18 €	72,39 €	Administración
		Lector	1.045,18 €	72,39 €	Administración
AREA OPERARIA	Nivel A	Oficial 1 Oficios	1.059,48 €	171,42 €	Explotación
	Nivel B	Oficial 2 Oficios	1.045,18 €	72,39 €	Explotación
		Oficial 3 Oficios	1.039,43 €	28,37 €	Explotación
AREA TÉCNICA	Nivel B	Ayudante Laboratorio	1.030,86 €	28,37 €	Técnica
Grupo Profesional Primero		Peón Especialista	1.034,86 €	20,27 €	Explotación
		Peón	1.030,86 €	20,27 €	Explotación

**TABLA ANEXA****SALARIO BASE y COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO 2014**

			Salario Base	Comp. P/Trabajo	Área Funcional
Grupo Profesional Tercero					
AREA OPERARIA	Nivel A	Capataz	1.080,24 €	. 228,85 €	Explotación
	Nivel B	Subcapataz	1.071,60 €	199,37 €	Explotación
AREA TECNICA	Nivel B	Analista Laboratorio	1.051,45 €	128,22 €	Técnica
Grupo Profesional Segundo					
AREA ADMINISTRACIÓN	Nivel A	Oficial 1 Administrativo	1.065,84 €	172,45 €	Administración
	Nivel B	Oficial 2 Administrativo	1.051,45 €	72,82 €	Administración
		Auxiliar Administrativo	1.051,45 €	72,82 €	Administración
		Lector.	1.051,45 €	72,82 €	Administración
AREA OPERARIA	Nivel A	Oficial 1 Oficios	1.065,84 €	172,45 €	Explotación
	Nivel B	Oficial 2 Oficios	1.051,45 €	72,82 €	Explotación
		Oficial 3 Oficios	1.045,66 €	28,54 €	Explotación
AREA TÉCNICA	Nivel B	Ayudante Laboratorio	1.037,05 €	28,54 €	Técnica
Grupo Profesional Primero		Peón Especialista	1.041,07 €	20,39 €	Explotación
		Peón	1.037,05 €	20,39 €	Explotación

**TABLA ANEXA**

### **SALARIO BASE y COMPLEMENTO PUESTO TRABAJO 2015**

			<b>Salario Base</b>	<b>Comp. P/Trabajo</b>	<b>Área Funcional</b>
Grupo Profesional Tercero					
AREA OPERARIA	Nivel A	Capataz.	1.091,04 €	231,13 €	Explotación
	Nivel B	Subcapataz.	1.082,32 €	201,36 €	Explotación
AREA TÉCNICA	Nivel B	Analista Laboratorio	1.061,96 €	129,50 €	Técnica
Grupo Profesional Segundo					
AREA ADMINISTRACIÓN	Nivel A	Oficial 1 Administrativo	1.076,50 €	177,20 €	Administración
	Nivel B	Oficial 2 Administrativo	1.061,96 €	78,60 €	Administración
		Auxiliar Administrativo	1.061,96 €	78,60 €	Administración
		Lector	1.061,96 €	78,60 €	Administración
AREA OPERARIA	Nivel A	Oficial 1 Oficios	1.076,50 €	174,17 €	Explotación
	Nivel B	Oficial 2 Oficios	1.061,96 €	73,55 €	Explotación
		Oficial 3 Oficios	1.056,12 €	28,83 €	Explotación
AREA TÉCNICA	Nivel B	Ayudante Laboratorio	1.047,42 €	28,83 €	Técnica
Grupo Profesional Primero		Peón Especialista	1.051,48 €	20,59 €	Explotación.
		Peón	1.047,42 €	20,59 €	Explotación

..

.

