

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A. (AGUASVIRA)

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Aguas Vega-Sierra Elvira, S.A. (Aguasvira), con código de convenio (18/01/0280/2013) acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 24 de octubre de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS VEGA - SIERRA ELVIRA, S.A. (AGUASVIRA)

Capítulo I. Normas de Identificación.

Artículo 1. Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo de trabajo es el resultado de la negociación entre las partes firmantes de la empresa Aguas Vega-Sierra Elvira, S.A. (Aguasvira), dedicada a la actividad de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y firmado por el comité de empresa de Aguasvira (por la parte social) y por la dirección de la Empresa (por la parte empresarial) reconociéndose ambas partes legitimación suficiente para ello.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio donde realice la prestación del servicio la empresa Aguas Vega-Sierra Elvira, S.A. (Aguasvira), que queda circunscrito, a la provincia de Granada.



Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores. Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal, tanto fijos como eventuales que presten sus servicios en la empresa Aguasvira, cualquiera que sea su grupo profesional.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2013, con independencia de la fecha de registro y publicación en el BOP.

Independientemente de lo establecido en el punto anterior, el convenio se aplicará en todo su contenido, tanto normativo como obligacional, a los trabajadores mientras se negocie uno nuevo.

Artículo 5. Denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre 2013. Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en los términos y plazos fijados por la legislación vigente.

El procedimiento de denuncia tendrá que atenerse a la legislación vigente en cada momento, y se hará con la antelación mínima de un mes, antes del vencimiento del convenio. La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte receptora de la comunicación de denuncia del convenio colectivo deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 6. Garantía “Ad Personam”.

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

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad.

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

Capítulo II. Organización del Trabajo y Estructura Profesional.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo que relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

La empresa velará por la formación y perfeccionamiento profesional de todos los grupos definidos en este convenio, proponiendo de forma periódica cursos relacionados con la actividad que desarrolla y organizados por la propia empresa o los sindicatos. La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado.

Artículo 9. Clasificación Funcional.

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecer áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

Artículo 10. Factores de Encuadramiento.

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo



profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

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

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

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

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

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

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

3. En la descripción de cada grupo profesional del presente convenio, se incluyen, a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales, sin que signifique en ningún momento que las mismas continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Artículo 11. Grupos Profesionales.



El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

Grupo Profesional I.

A. Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

B. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Administrativa, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Ayudante de Almacén y Auxiliar Administrativo.

D. En éste grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían las antiguas categorías de Peón y peón especialista.

Grupo Profesional II.

A. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Administrativa, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Cajero, Oficial 2ª Administrativo, Oficial 1ª Administrativo y Encargado de Almacén, así como Delineante y Delineante 1ª.

D. En este grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían las antiguas categorías:

Oficial 3ª de Taller y Depuradoras, Oficial 2ª de Taller, Depuradoras y Conductor Clase B, Oficial 1ª de Taller, Depuradoras y Conductor Clases C y D, Subcapataz, Lector, Inspector, Auxiliar Técnico y Vigilante de Obras.

Grupo Profesional III.

A. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores



en un estadio organizativo menor.

B. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

C. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional 2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

D. En este grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían, entre otras, las antiguas categorías profesionales de Encargado de Estación y de Capataz, así como la de Jefe de Sección.

Grupo Profesional IV.

A. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

B. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

C. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

D. En este grupo, y a modo de ejemplo se incluirían, entre otras, las antiguas categorías correspondientes a titulaciones de grado medio.

Grupo Profesional V.

A. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

B. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

C. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección a los que debe dar cuenta de su gestión.

D. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a





alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

E. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

F. En este grupo se incluirían, y a modo de ejemplo, las antiguas Categorías Profesionales de Jefe de Departamento, así como las correspondientes a Titulado Superior.

A efectos de elecciones sindicales, los trabajadores de los grupos III IV y V se encuadran en el Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos. Así mismo, los trabajadores de los grupos profesionales I y II se encuadrarán en los Colegios Electorales en función de la actividad que desarrollen.

Artículo 12. Movilidad Funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo Grupo Profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Trabajos con Funciones de Grupo Superior.

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



2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

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

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 14. Trabajos con Funciones de Grupo Inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 15. Movilidad Geográfica.

1) Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el



afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

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

b) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

c) Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado en los términos y condiciones regulados en la legislación vigente.

d) Los trabajadores con destino en localidades distintas a las que presta el servicio la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

e) Por razones técnicas, organizativas o de producción o por circunstancias referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal en los términos y condiciones establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Los traslados de personal que debidos a razones técnicas, organizativas o de producción o por circunstancias referidas a la actividad empresarial que no impliquen cambio de domicilio familiar, no procederán ningún tipo de compensación cuando el traslado se realice dentro de alguno de los municipios en los que la empresa presta sus servicios.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 16. Período de Prueba.

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, serán objeto de un período de prueba, cuya duración será:

Grupos IV y V: seis meses.

Grupos I, II y III: dos meses.

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





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

Artículo 17. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el IV Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Artículo 18. Preaviso de la Extinción del Contrato de Trabajo.

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

2. El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no-superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. La omisión por el empresario del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá serle abonado en unión de los conceptos que integran la liquidación por extinción del contrato de trabajo.

4. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el trabajador deberá respetar un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su grupo profesional:

Grupo I y II: quince días naturales.

Grupo III, IV y V: un mes.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al empresario a percibir una cantidad equivalente a los salarios que correspondan al plazo, total o parcialmente, incumplido.

Artículo 19. Jubilación.

El contrato de trabajo se extinguirá cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando cumpla





con todos los requisitos exigidos por esta normativa para tener derecho a la pensión de jubilación.

Capítulo IV. Promoción y Ascensos.

Artículo 20. Promoción Profesional. Principio General.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no-discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar 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.

El Comité de Empresa podrá colaborar en materia formativa con la empresa emitiendo informes sobre gestión y necesidades formativas de los trabajadores para que sean tomados en consideración por ésta en la elaboración y planificación de la formación dentro de la empresa.

Artículo 21. Cobertura de Vacantes y Ascensos.

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterios de las mismas o amortizarse si o estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaren tal medida.

2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales III, IV y V.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas intentarán promover la promoción interna entre sus trabajadores y ajustándose a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los

representantes legales de los trabajadores.

La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera persona, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo a cubrir.

Capítulo V. Régimen Salarial.

Artículo 22. Salario Base.

El salario Base establecido es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo en función de su Grupo Profesional de pertenencia y acordado entre la empresa y el trabajador. La tabla del salario base correspondiente al año 2013 será la establecida en el art. 24.

Artículo 23. Cláusula de Revisión Salarial.

Para el año 2013 se establecen las tablas salariales tal como indica el art. 24.

Artículo 24. Retribuciones de los Grupos Profesionales.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrán un salario base garantizado en cómputo mensual, por su actividad en jornada completa y según el grupo profesional al que pertenezcan de:

Tabla Salarial 2013

Grupos Profesionales / I / II / III / IV / V

Salario Base Mensual / 1.102,91 / 1.172,32 /

1.241,72 / 1.380,56 / 1.519,36

Artículo 25. Complementos Salariales.

1. Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular los más usuales serían: de nocturnidad, de turnicidad; guardia y/o retén, etc.; personales de distinto tipo.

2. Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de la empresa y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

Artículo 26. Complemento Salarial por Antigüedad.



1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, calculada desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, consistente en un uno por ciento (1%) de su salario base por cada uno de los diez primeros años de servicio de la empresa y en un 0,5 por ciento del mismo concepto salarial por los años posteriores.
2. La cuantía resultante por aplicación de este complemento de antigüedad no podrá ser superior al 25 por ciento del importe, en cada momento, del salario base percibido por cada trabajador.
3. Este complemento no es susceptible de absorción y compensación por mejoras salariales en otros conceptos diferentes.

Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Dos gratificaciones equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento más la antigüedad que se percibirán en fecha 30 de junio y 15 de diciembre.

Estas pagas se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente. El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al salario que perciban.

Artículo 28. Lugar, Tiempo y Forma de Pago del Salario.

1. El pago del salario en efectivo se hará, por periodos mensuales, mediante transferencia bancaria.
2. El empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios, bien materialmente, o por medios telemáticos en su caso.
3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un delegado de Personal.

Artículo 29. Participación en Beneficios.

La participación en beneficios será del 15% del salario base más antigüedad.

Artículo 30. Plus de Equiparación.

Es objetivo de las partes firmantes de este acuerdo conforme a lo iniciado en el anterior convenio, terminar en el plazo de vigencia de este convenio con la





aplicación de este plus poniendo con ello fin a las diferencias salariales existentes entre los trabajadores encuadrados en el mismo grupo profesional producto de la legalidad vigente en materia de subrogación de empresas, sin que por ello dejen de garantizarse subidas salariales a aquellos trabajadores que en la actualidad mantienen salarios más altos que los contemplados en el convenio colectivo para su grupo profesional, y respetando las diferencias entre grupos profesionales.

Este plus afectará a todos los trabajadores cuyo salario base sea el contemplado en este convenio.

- Plus de equiparación actual: 420 euros brutos anuales

- Plus de equiparación 2013: 672 euros brutos anuales

Tanto el Plus de equiparación actual como el previsto para el año 2013 se consolidarán en salario base a final del ejercicio, a salvo de lo estipulado en el artículo 52 del presente convenio.

A los trabajadores cuya percepción anual por el concepto de salario base haya sido inferior a la suma del salario base anual de convenio más el plus de equiparación anual reflejado para ese año, les será abonada la diferencia en la nómina del mes de enero del año siguiente.

Artículo 31. Plus de Productividad.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán un plus de productividad por día efectivamente trabajado de 3 euros por día efectivamente trabajado en el año 2013. Dicho plus se devengará aún cuando el trabajador se encuentre de baja por accidente laboral.

Artículo 32. Plus de Transporte.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán un plus de transporte por día efectivamente trabajado, durante el año de duración del mismo de 1 euro.

Con independencia de lo anterior, los gastos de kilometraje que el trabajador tenga que realizar en vehículo propio por necesidades de la empresa serán compensados por ésta y por la siguiente cantidad: 0,24 euros por kilómetro.

Artículo 33. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica equivalente a la de la hora extraordinaria incrementada en un 10%.

Artículo 34. Plus de Disponibilidad.



1. Los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red en alta o de la red en baja tendrán disponibilidad permanente en períodos mínimos de una semana al mes para la ejecución de los trabajos que sea necesario realizar fuera del horario laboral habitual. A estos efectos, los trabajadores designados para cada semana y durante la misma estarán localizados a través de los medios de comunicación que se establezcan, con la obligación de personarse en el lugar donde se produzca la incidencia del servicio, una vez requeridos para ello de forma inmediata.

Los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad realizarán todas aquellas funciones que requiera el servicio para su buen funcionamiento. Los trabajos a realizar dentro de los horarios generales para toda la empresa, serán los propios del servicio según programación de los directores de área. Fuera del horario normal establecido para toda la empresa, según jornada laboral, los trabajos a realizar por estos trabajadores serán los propios de la situación de disponibilidad, de forma que aquellos que dependan de la posible programación de trabajo por parte de la empresa y no tengan la consideración de urgencia o necesidad perentoria para el servicio serán realizados en la jornada laboral normal.

Se establece en cuatro (4) el número mínimo de trabajadores que deberán estar disponibles cada semana, dos para las actuaciones a realizar en la red en alta y dos para la red en baja, entendiéndose que cualquier actuación que deba ser realizada durante esta disponibilidad, tanto en la red en baja como en la red en alta, deberá ser realizada por los dos trabajadores correspondientes según el carácter de la actuación a realizar (baja o alta), excepto que se produzcan incidencias simultáneas que requieran el reparto del personal disponible.

La empresa designará a los trabajadores para esta disponibilidad que reúnan las características indicadas en el primer párrafo.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.

Las retribuciones por semana de disponibilidad que percibirán los trabajadores que realicen disponibilidad serán las que aparecen en la tabla adjunta según desarrollen su trabajo en la red de alta o en la red de baja, salvo lo estipulado en el artículo 52 del presente convenio.

Plus de disponibilidad (semanal)

Año 2013

Red de Alta: 165,00 euros



Red de Baja: 290,00 euros

Artículo 35. Plus por Ruta de Instalaciones de Alta.

Para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red en alta, será obligatorio realizar como mínimo dos rutas de instalaciones de alta al mes que se realizarán durante el fin de semana (Una el Sábado y otra el Domingo), durante las cuales realizarán las tareas periódicas de control de las instalaciones de alta asignadas a cada una de las rutas.

Se establece en dos (2) el número mínimo de trabajadores que deberán realizar la ruta de instalaciones de alta cada fin de semana. La empresa designará a los trabajadores que reúnan las características indicadas en los párrafos anteriores.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.

La retribución total semanal que percibirán los trabajadores que realicen las rutas de alta de sábado y domingo por la realización de dichos trabajos será de 125 euros semanales.

Artículo 36. Plus por Disponibilidad y Ruta de Instalaciones de Saneamiento y Depuración.

Los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red de saneamiento y de depuración tendrán disponibilidad permanente en períodos mínimos de un fin de semana al mes para la ejecución de los trabajos que sea necesario realizar fuera del horario laboral habitual. A estos efectos, los trabajadores designados para cada fin de semana y durante el mismo estarán localizados a través de los medios de comunicación que se establezcan, con la obligación de personarse en el lugar donde se produzca la incidencia del servicio, una vez requeridos para ello de forma inmediata. Los trabajadores que se encuentren en situación de disponibilidad realizarán todas aquellas funciones que requiera el servicio para su buen funcionamiento.

De igual modo, para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red de saneamiento y de depuración, será obligatorio realizar como mínimo dos rutas de instalaciones de saneamiento y depuración al mes que se realizarán durante el fin de semana (una el sábado y otra el domingo), durante las cuales realizarán las tareas periódicas de control de las instalaciones de saneamiento y depuración asignadas a cada una de las rutas.

La empresa designará a los trabajadores que reúnan las características indicadas



en los párrafos anteriores.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.

La retribución total semanal que percibirán los trabajadores que tengan disponibilidad durante el fin de semana y realicen las rutas de saneamiento y depuración de sábado y domingo por la realización de todos estos trabajos será de 120 euros semanales.

Artículo 37. Plus de Festivos.

Los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo de mantenimiento y conservación de las instalaciones percibirán la cantidad de 120 euros por cada día festivo trabajado, teniendo en cuenta que sólo se computarán como festivos los así habilitados por el calendario de fiestas laborales anuales, aprobado por el Gobierno, además de los establecidos como locales o de empresa y que no coincidan en fin de semana. Cada día festivo trabajado, los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones deberán realizar los trabajos correspondientes a las rutas de instalaciones y tomas de cloro.

La empresa designará a los trabajadores que reúnan las características indicadas en los párrafos anteriores.

Este plus no tiene carácter permanente y será revisado una vez que sea posible la implantación del trabajo a turnos.

Artículo 38. Turnicidad.

Para los trabajos que requieran una actividad permanente durante las 24 horas del día los 365 días del año, la empresa podrá establecer para estos trabajadores turnos de trabajo, variando periódicamente el horario de los trabajadores y los días de fiesta semanales, con el bien entendido que las horas trabajadas en domingo o festivos intersemanal no se califican de extraordinarias.

El importe del plus de trabajo a turnos será del 10% del salario base mensual más antigüedad y se percibirá en cada mensualidad.

Artículo 39. Seguro de Vida.

Los trabajadores afectados por el presente convenio y con una antigüedad mínima de seis meses, serán cubiertos por una póliza de seguro colectivo de la siguiente cuantía:



18.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta o muerte.

36.000 euros en caso de muerte por accidente laboral.

54.000 euros en caso de muerte por accidente de circulación.

La empresa quedará liberada de las obligaciones recogidas en la misma respecto de aquellas personas que pudieran ser rechazadas por la Compañía de Seguros.

Artículo 40. Complemento por Enfermedad Común o Accidente No Laboral.

La empresa se obliga a complementar la prestación de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal hasta llegar al 100% del salario base más participación en beneficios, plus de equiparación cuando proceda y antigüedad, en el supuesto de que la alteración de la salud dure más de 3 días.

A efectos de percepción de este complemento en I.T., la empresa podrá exigir del trabajador que se encuentre en situación de I.T. su asistencia a un reconocimiento médico a realizar por la entidad o el facultativo que se asigne. Los gastos que ello conlleve serán de cuenta de la empresa.

El dictamen de ese reconocimiento será vinculante para conceder o denegar el complemento a la prestación de I.T., sin que pueda ser objeto de impugnación de clase alguna, por lo que es inoperante cualquier otro informe o dictamen médico, aunque proceda de los Servicios Públicos de la Salud, para conceder o denegar este complemento. El dictamen será valorado conjuntamente entre el Comité de Empresa y la empresa. El trabajador que esté en activo y no se someta voluntariamente al reconocimiento médico anual, no cobrará el complemento por I.T., en el caso de caer de baja durante el año.

El trabajador que se encuentre de baja y sea llamado para someterse a reconocimiento, y no asista al mismo, perderá automáticamente el complemento a la prestación de I.T.

La empresa en todo momento, tomará las medidas necesarias para evitar que se cometan abusos de cara a la percepción del complemento a abonar en I.T.

Se realizará un seguimiento sobre los perceptores del complemento a la prestación en I.T., tanto por parte de la empresa como del Comité de Empresa, quien asume este compromiso.

Artículo 41. Complemento por Incapacidad Temporal por Accidente Laboral.

La Empresa complementará a los trabajadores con contrato vigente, con seis

meses de antigüedad como mínimo, la prestación por A.T por accidente laboral hasta el 100 por 100 de su salario base más beneficios, plus de equiparación cuando proceda, antigüedad y plus de productividad, desde el primer día de baja. El complemento se percibirá durante el período de A.T., salvo que la Empresa, previo dictamen médico, considere que el trabajador podría estar dado de alta, en cuyo caso el complemento se suprimirá en cualquier momento del proceso de A.T. Los trabajadores que perciban el complemento tendrán obligación de someterse al examen médico que pueda establecerse a los efectos indicados en el párrafo anterior.

Capítulo VI. Jornada de Trabajo.

Artículo 42. Jornada Laboral.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán una jornada anual de 1.670 horas efectivas de trabajo para el año 2013. La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.

A lo anterior hay que realizar las siguientes salvedades que serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2013:

Personal de Oficina e Inspectores.

La duración de la jornada ordinaria se distribuirá de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas y una tarde a la semana de 16.30 a 19 horas a disposición de la empresa, nunca en viernes ni en semana santa, y dentro de los periodos comprendidos entre el 10 de enero y el 31 de mayo y el 1 de octubre y el 30 de noviembre. El resto de horas de trabajo efectivo hasta completar las 1.670 anuales quedan a disposición de la empresa quien para su uso deberá comunicarlo al trabajador con antelación suficiente y dentro de los límites marcados dentro de la jornada ordinaria.

Personal en Instalaciones y Redes en Alta, Baja y Saneamiento.

Para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de la red en alta o de la red en baja, la duración de la jornada ordinaria se distribuirá en dos turnos de trabajo de lunes a viernes de 7.30 a 15,00 horas y de 15.00 a 22.30 horas. El resto de horas de trabajo efectivo hasta completar las 1.670 anuales quedan a disposición de la empresa quien para su uso deberá comunicarlo al trabajador con antelación suficiente. Durante los meses de julio y agosto, este personal sólo trabajará en turno de mañana.

Para los trabajadores englobados dentro de los grupos profesionales I y II, y que desarrollen su trabajo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones y redes de saneamiento y de depuración, la duración de la jornada ordinaria se



distribuirá de lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas y una tarde a la semana de 16.30 a 19 horas a disposición de la empresa, nunca en viernes ni en semana santa, y dentro de los periodos comprendidos entre el 10 de enero y el 31 de mayo y el 1 de octubre y el 30 de noviembre, el resto de horas de trabajo efectivo hasta completar las 1.670 anuales quedan a disposición de la empresa quien para su uso deberá comunicarlo al trabajador con antelación suficiente.

Independientemente de lo anterior, los días 24 y 31 de diciembre serán trabajados cada uno de ellos por el cincuenta por ciento del personal administrativo, técnico y de mantenimiento, siempre y cuando dichos días tengan el carácter de laborables. Los mismos serán designados de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades del servicio, quedando siempre garantizado la correcta prestación del mismo.

Artículo 43. Trabajos de Duración Superior a la Jornada Normal.

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.
2. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.
3. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo a cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 8 euros.

Artículo 44. Disponibilidad Derivada del Servicio Público.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, realizar el servicio de guardia y/o retén (disponibilidad) será obligatorio para todos los trabajadores que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma, y requisito indispensable para la permanencia en la empresa o futura contratación de cualquier trabajador. Por acuerdo entre empresa y comité de empresa, o en su defecto, entre la Dirección de la empresa y el trabajador, se establecerá la compensación a que hubiera lugar por estar de guardia y/o retén.

Artículo 45. Descanso Diario.



El personal comprendido en este convenio colectivo disfrutará, dentro de la jornada laboral diaria de un descanso de 20 minutos considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 46. Horas Extraordinarias.

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

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, a razón de hora de descanso por cada hora trabajada, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio, con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

a) Reparación de siniestros que afecten al servicio.

b) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

c) Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

d) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

4. Ante la grave situación de paro existente en la provincia ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias que posibiliten 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 art. 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.

5. La empresa vendrá obligada a comunicar por escrito mensualmente a los representantes de los trabajadores, el número de estas, las personas que las



realizaron y los motivos que las justificaron, produciéndose una reunión en la que se analizará esta situación, poniendo en práctica medidas de contratación con aquellas situaciones en las que se den condiciones de habitualidad.

6. Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causas 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.

Artículo 47. Vacaciones.

El personal comprendido en este convenio colectivo disfrutará de 31 días naturales de vacaciones. No obstante el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado dicho año. A efectos de determinar la duración de las vacaciones se computarán como tales, todos los días hasta aquel en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones se elegirán entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de las vacaciones deberán de solicitarse y ser disfrutadas, siempre que el servicio lo permita, entre los meses de junio y septiembre.

El otro cincuenta por ciento (50%), en el resto del año, procurando atender las peticiones siempre que el servicio lo permita. Es criterio general aprobado para con todos los trabajadores la no utilización de días sueltos para realizar puentes.

El mínimo de solicitud de disfrute de vacaciones será de una semana. El inicio de las vacaciones no coincidirá con días festivos. En el caso de que un trabajador no pueda disfrutar de la fecha preferentemente solicitada, tendrá prioridad de elección al año siguiente. Con estos criterios, las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal y la empresa establezcan de mutuo acuerdo.

Artículo 48. Permisos y Licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente computado a efectos días naturales:

1. Quince días en caso de matrimonio.

2. Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos y/o familiares hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. A los efectos del presente Convenio Colectivo se califica como enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización y que requieran convalecencia en el





domicilio tras la intervención quirúrgica y que requiera de atención constante.

3. Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

4. Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos.

5. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de carácter inexcusable, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos previstos legal o convencionalmente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Un día por traslado del domicilio habitual.

9. Un día al año para asuntos propios. En este caso, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de una semana. No podrá solicitarse un día libre para asuntos propios que coincida con un puente, su día anterior o posterior. El número de licencias para asuntos propios no podrá exceder del 10% dentro de cada departamento, siendo atendidas las solicitudes por riguroso orden de recepción por quien deba concederlas.

10. Todos los anteriores permisos y licencias, excluidos el de matrimonio podrán ser disfrutados por las parejas de hecho debidamente inscritas como tales, debiendo acreditarse dicha circunstancia ante la empresa.

Artículo 49. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá





optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 50. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se



concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente



acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 51. Plan de Igualdad.

Al amparo de la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación de la Empresa, la representación de los trabajadores y la dirección de empresa ratifican el plan de igualdad firmado por la comisión de igualdad en fecha 8 de noviembre de 2012, así como el Protocolo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral, siendo aprobado en el mismo acto por unanimidad la suscripción del documento de Compromiso en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dicho Plan de Igualdad forma parte de este convenio colectivo de Aguasvira y constituye a todos los efectos un anexo al mismo que fija objetivos concretos de igualdad a conseguir, las acciones a implantar para su consecución, estando éstas sujetas a revisión continua por parte de la Comisión de igualdad quien arbitrará los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres de Aguasvira.

Artículo 52.

Las partes suscribientes del presente convenio afirman que el mismo supone una mejora respecto del precedente considerado en su globalidad cuyo texto y contenido forman un todo, salvo en aquellos aspectos que deban ser modificados por imperativo legal o resulten nulos en su aplicación por disposición normativa.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario.

Artículo 53. Régimen de Faltas y Sanciones.

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

Artículo 54. 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 55. Faltas Leves.

Son faltas “leves” las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.



2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se prueba la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta “grave” o “muy grave”.
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 56. Faltas Graves.

Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta “muy grave”.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, podrá ser considerada como “muy grave”.





8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 54, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 54.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como “muy grave”.
15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 54 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida de la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 57. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes:

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





2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes. La simulación de enfermedad o accidente.
16. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
17. Acoso sexual.





18. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 54, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 55.

19. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 55 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como “muy grave”.

20. La reincidencia en falta “grave”, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

21. La simulación de enfermedad o accidente

Artículo 58. 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 59. Graduación de las Sanciones.

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

A. Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

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

Artículo 60. 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 61. Acumulación de Faltas.

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

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

Capítulo VIII. Salud Laboral.

Artículo 62. Salud Laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que se desarrolle y demás legislación suplementaria.

Artículo 63. Reconocimientos Médicos.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores.

Artículo 64. Prendas de Trabajo.

Con carácter general y para aquellos casos en que por las características del servicio se sufre un mayor deterioro, la empresa facilitará ropa de trabajo en cantidad y calidad suficiente, de invierno y verano, al personal. El comité de empresa podrá emitir informe sobre la idoneidad de la ropa de trabajo.

Capítulo IX. Subrogación Empresarial.

Artículo 65. Cláusula de Subrogación.



Se estará a lo dispuesto en art. 44 del Texto Refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores y en las normas que regulen esta materia con carácter supletorio para lo previsto en la citada Ley.

Capítulo X. Comisión Paritaria.

Artículo 66. Comisión Paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una Comisión Paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa (Aguasvira) y que adoptará sus decisiones por unanimidad. Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previo envío con 72 horas de antelación con el orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, así como la resolución de las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 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.

Ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno. Si no se alcanza acuerdo, las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (o acuerdo que lo sustituya). Las competencias de la comisión paritaria son las legalmente establecidas.

Capítulo XI. Derechos Sindicales.

Artículo 67. Derechos y Garantías Sindicales.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, tendrán y gozarán de todos los derechos y garantías sindicales que se reconozcan en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Dado el carácter del servicio público de Aguasvira, los miembros del Comité de Empresa electos deberán comunicar a la empresa con 48 horas de antelación la utilización de las horas sindicales a las que legalmente tienen derecho para el uso de sus funciones, salvo cuando una urgencia justificada no lo permita. En el caso de existir problemas en la prestación del servicio para la horas y días indicados, los representantes de los trabajadores y la empresa estudiarán de forma conjunta la posibilidad de traslado a otro día o horario la actividad sindical que haya requerido la utilización de dichas horas sindicales.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Se entiende por información la transmisión de de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y puede proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de diálogo entre empresario y comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo la emisión de previo informe por parte del mismo.

El comité de empresa previa solicitud tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones de la empresa de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre la que se incluirán los datos sobre la proporción de mujeres y hombres, en los diferentes niveles profesionales; y una vez establecido el plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a conocer:

1. El balance, la cuenta de resultados, la memoria y la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
2. Los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.



3. Información sobre sanciones por faltas muy graves incluyendo las faltas que se sancionen por despido.

4. La copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional de la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

La información se deberá facilitar por la empresa al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, de manera que permita a los representantes de los trabajadores proceder a un examen adecuado y preparar, en su caso, las consulta e informe. La consulta deberá realizarse de forma que pueda permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por la empresa a la hora de adoptar o de ejecutar decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.





2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del E.T.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los miembros del Comité de empresa tendrán derecho al disfrute de un crédito horario, para atender las necesidades propias de su cargo, de 15 horas mensuales.

Anexo I

Plan de Igualdad de Oportunidades de la Empresa "Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A."

Atarfe, 8 de noviembre de 2012

I. Introducción.

La Ley Orgánica 3/2207, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad o la Ley) se suma a una serie de reformas legales recientes en países de la Unión Europea, tendentes a implementar en sus ordenamientos la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y, en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.





Sin perjuicio de ello, es decir, de que dicha Ley responda a principios y políticas propias de la Unión Europea, por su amplio contenido no puede considerarse como una mera transposición al ordenamiento español de esas directivas comunitarias, pudiendo afirmarse que incluso algunas materias suponen innovaciones y otras ya habían sido incorporadas a nuestro ordenamiento.

La Ley de Igualdad tiene su base principal en el artículo 14 de la Constitución Española que, junto con el artículo 9.2, es citado en su Exposición de Motivos. Con esta Ley continúa la saga de una serie de medidas e instrumentos que, desde la aprobación de nuestra Constitución, se han orientado a lograr y asegurar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, aunque suponga una notable elevación de grado de intensidad y, sobre todo, de extensión de ámbito, más allá del empleo y del trabajo que había sido el aspecto de la igualdad más desarrollado hasta el momento a nivel normativo y jurisprudencial.

Como explica su Exposición de Motivos, la Ley de Igualdad se debe a que, pese a los importantes avances conseguidos en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, la realidad demuestra que han sido insuficientes para asegurar la igualdad formal y sustancial entre hombres y mujeres y que son necesarias nuevas intervenciones en materia legislativa para asegurar una igualdad efectiva sin privilegios ni limitaciones. El objetivo proclamado por la Ley es combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, remover los obstáculos y estereotipos que impidan alcanzarla, proyectar el principio de igualdad sobre diversos ámbitos de la “realidad social, cultural y artística”, prevenir conductas discriminatorias, también en las relaciones entre particulares en el acceso a bienes y servicios y en el ámbito de las relaciones laborales y en el empleo público y en el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral facilitando una mayor corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, además de prever políticas activas de igualdad diseñando instrumentos para ello.

Cabe destacar que la Ley de Igualdad no es una ley laboral, abarca todas las políticas públicas e incide en la relación entre particulares. Se define como una ley “horizontal” o “transversal”, que, desde la perspectiva de género, proyecta en forma global la regulación de la igualdad en muy diversos ámbitos normativos (educación, cultura, vivienda, salud, sociedad de la información, electoral, etc.), mucho más allá de las áreas del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, aunque ésta sean objeto de la mayor atención.

Uno de los cambios más significativos en lo que respecta al ámbito del derecho laboral es el papel que se asigna a la dirección de la empresa y a la negociación colectiva en la puesta en práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en el seno de las empresas. El artículo 43 de la Ley de Igualdad se refiere a la “promoción de la igualdad en la negociación colectiva”, tanto para el



establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer al empleo, como para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. A la negociación colectiva se le encomienda pues, no solo el respeto de la igualdad de trato y la eliminación de discriminaciones en el acceso y la promoción en el empleo, sino también adoptar acciones positivas de carácter compensatorio para asegurar en sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, la Ley de Igualdad trata de combinar, de forma no totalmente coordinada, distintos métodos o instrumentos de consecución de la igualdad en las empresas.

En primer lugar, tiene prevista la promoción de acciones voluntarias de las empresas bajo la forma de responsabilidad social, a que se refiere el artículo 73 como “realización voluntaria”, que puede ser concertada con otras organizaciones y entidades pero también con la representación de las personas trabajadoras.

En segundo lugar, en un sentido menos voluntario y más preceptivo, el artículo 45 de la Ley establece la obligación general de la Dirección de la empresa de adoptar y negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como de elaborar y aplicar un plan de igualdad, ya sea en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, ya sea cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador en sustitución de sanciones. El artículo 46 regula el contenido de los planes de igualdad y el artículo 47 la transparencia en su implantación.

En tercer lugar, el artículo 48 de la Ley impone a las empresas la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, establecer procedimientos para su prevención y denuncia y habilita para establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras con la elaboración del código de buenas prácticas, acciones de información o campañas informativas.

Es por tanto que dentro de este marco, con la elaboración del presente Plan de igualdad se pretende alcanzar uno de los objetivos principales de la ley: lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en las relaciones laborales dentro de la Empresa.

II. Objetivos del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A., se define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la





igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- * Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- * Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- * Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- * Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.
- * Potenciar la adaptabilidad de la mujer a los requerimientos del mercado de trabajo.
- * Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- * Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la Empresa, en particular, las derivadas de la maternidad, cargas familiares y el estado civil.
- * Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.

III. Diagnostico Previo de la Situación de la Empresa.

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Empresa como Responsable del Plan de Igualdad, D. Jorge Palomino Morales, e integrado por personal técnico del Departamento de recursos Humanos y personas asesoras externas con formación específica en la materia.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.





IV. Acciones.

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo una serie de acciones, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión paritaria de igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A., referentes a cada uno de los siguientes ámbitos que han sido, objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la Empresa previamente realizado:

- * Ámbito 1: Cultura y política de igualdad de oportunidades
- * Ámbito 2: Comunicación, imagen y lenguaje
- * Ámbito 3: Representatividad de género
- * Ámbito 4: Gestión de recursos humanos
- * Ámbito 5: Política y estructura retributiva
- * Ámbito 6: Estructura del tiempo de trabajo
- * Ámbito 7: Desarrollo y promoción profesional

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

- Acciones correctoras: Medidas que tienen por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta.
- Acciones positivas: Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo la situación de la Empresa las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en las fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes aspectos en relación a cada acción:

- Descripción de la acción.
- Ámbito e indicador utilizado para el diagnóstico al que se refiere la acción.
- Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción.
- Personas a las que se encuentre dirigida la acción (personas que estén en situación de desigualdad o las personas que puedan influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades).



- Persona o Departamento responsable de implantar la acción.
- Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- Recursos materiales, humanos y económicos necesarios.
- Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción.
- Fecha prevista de finalización. En caso de acciones positivas temporales, se especifican las condiciones que han de cumplirse para poder finalizar la acción.

V. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La comisión de igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A. será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados en abril de 2013.

VI. Ámbito de Aplicación.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la Empresa "Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.", en todos y cada uno de sus centros de trabajo y entrará en vigor el día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Atarfe, 8 de noviembre de 2012.

Anexo I.

Descripción de las Acciones.

Ámbito 1. Cultura y política de igualdad de oportunidades.

Acción Número: 1.1. Difusión del Compromiso Asumido en Materia de Igualdad.

Tipo: Positiva.

Indicador 1.1. Existencia de una Cultura Donde se Fomenta y Facilita la Igualdad de Oportunidades.

Objetivo: Integrar la igualdad de oportunidades en la estrategia y cultura de la organización, incorporando la perspectiva de género.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad (decisión vías de publicación) y Departamento de Comunicación / recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Difundir el documento de Compromiso asumido por Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A. y la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de fomentar y facilitar la igualdad de oportunidades en la organización.

La difusión se realizará a través de la Intranet, tabloneros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas en base a la estructura y necesidades de la Empresa.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad.

Fecha Prevista de Inicio: octubre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: diciembre 2012.

Acción Número: 1.2. Difundir las Funciones de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Tipo: Positiva.

Indicador 1.2. Existencia de un Departamento, de una Comisión o de una Persona Responsable de Igualdad de Oportunidades en la Organización.

Objetivo: Poner en conocimiento del personal de la empresa las funciones de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A. Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Departamento de recursos Humanos/Comunicación.

Procedimiento de Implantación.

Se dará difusión a las funciones asumidas por la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

La difusión se realizará a través de la Intranet, tabloneros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas... en base a la estructura y necesidades de la

Empresa.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad.

Fecha Prevista de Inicio: noviembre 2012.



Fecha Prevista de Finalización: diciembre 2012.

Acción Número: 1.3. Elaboración de un Protocolo de Actuación a Aplicar en Caso de Producirse Situaciones de Acoso en la Empresa.

Tipo: Correctora.

Indicador: 1.3. Existencia de una Persona, de un Comité o de una Comisión Responsable de Establecer Medidas para Prevenir, Detectar y Actuar Ante los Casos de Acoso.

Objetivos: Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Procedimiento de Implantación.

Elaboración del protocolo de actuación para aplicar en caso de producirse una situación de acoso.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Fecha Prevista de Inicio: diciembre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: enero 2013.

Acción Número: 1.4. Establecer Canales de Comunicación para la Plantilla a los Efectos de Informar de Actitudes en Materia de Acoso.

Tipo: Positiva.

Indicador: 1.3. Existencia de una Persona, de un Comité o de una Comisión Responsable de Establecer Medidas para Prevenir, Detectar y Actuar Ante los Casos de Acoso.

Objetivos: Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad.

Procedimiento de Implantación.



Definir los canales de comunicación ágiles y adecuados para canalizar denuncias en materia de acoso y ponerlos en conocimiento de la plantilla.

La difusión se realizará a través de la Intranet, tableros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas en base a la estructura y necesidades de la Empresa.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Fecha Prevista de Inicio: diciembre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: enero 2013.

Acción Número: 1.5. Constituir una Comisión de Seguimiento del Protocolo de Actuación en Materia de Acoso.

Tipo: Positiva.

Indicador: 1.3. Existencia de una Persona, de un Comité o de una Comisión Responsable de Establecer Medidas para Prevenir, Detectar y Actuar Ante los Casos de Acoso.

Objetivos: Establecer un procedimiento adecuado y eficaz para canalizar las denuncias y quejas en materia de acoso.

Personas Destinatarias: Dirección de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A. y Representación Legal de las personas trabajadoras.

Responsables: Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Procedimiento de Implantación.

Designar integrantes de la comisión de seguimiento del protocolo de actuación en materia de acoso por parte de la Empresa y por parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Fecha Prevista de Inicio: diciembre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: enero 2013.

Ámbito 2. Comunicación, imagen y lenguaje.

Acción Número: 2.1. Adaptación de la Intranet Para la Difusión de Información



Relativa a la Igualdad de Oportunidades.

Tipo: Positiva.

Indicador: 2.1. Comunicación Interna Sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Objetivo: Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Dirección de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Procedimiento de Implantación.

Habilitación de medios de difusión de las acciones llevadas a cabo por la empresa relativa a la igualdad de oportunidades: Página web, tableros de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de un técnico/a.

Fecha Prevista de Inicio: noviembre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: febrero 2013.

Acción Número: 2.2. Establecer y Difundir un Sistema de Recepción de Comunicaciones de las Personas Trabajadoras de la Empresa.

Tipo: Positiva.

Indicador: 2.1. Comunicación Interna Sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Objetivo: Dar a conocer a todas las personas de la organización las acciones que se estén llevando a cabo en materia de igualdad de oportunidades.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Procedimiento de Implantación.

Identificación por parte de la Comisión de Igualdad de aquellos medios de comunicación adecuados y eficaces a disposición de las personas trabajadoras para canalizar consultas, sugerencias así como cualquier clase de comunicación relativa a la igualdad de oportunidades. Una vez establecido el sistema de comunicación seleccionado, difundirlo a la totalidad de la plantilla.



Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Fecha Prevista de Inicio: noviembre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: enero 2013.

Acción Número: 2.3. Revisar de Manera Sistemática la Imagen Externa de la Empresa.

Tipo: Positiva.

Indicador: 2.2. Igualdad de Oportunidades en la Imagen de la Organización.

Objetivo: Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad de oportunidades.

Personas Destinatarias: Totalidad de la plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A., así como también clientes y proveedores.

Responsables: Departamento de RRHH.

Procedimiento de Implantación.

Revisión sistemática de la imagen que proyecta Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A. a través de su página web, así como de la imagen de la empresa en los eventos en los que participe.

Recopilación de los resultados obtenidos en un documento para su análisis en el seno de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A. (para la revisión anual de los resultados)

Fecha Prevista de Inicio: febrero 2013.

Fecha Prevista de Finalización: 1ª revisión: septiembre 2013.

Acción Número: 2.4. Crear y Difundir una Guía de Buenas Prácticas en el Uso del Lenguaje Neutro.

Tipo: Correctora.

Indicador: 2.3. Existencia, Distribución y Difusión de una Guía de Lenguaje Neutro. Neutralidad en el Mensaje.

Objetivo: Utilizar un lenguaje neutro en Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad y Departamento de Comunicación

Procedimiento de Implantación.

Elaboración, distribución y difusión de una recopilación de recomendaciones y uso de un lenguaje neutro (guía de buenas prácticas).

Recursos Necesarios: Creación guía: personas designadas de la Comisión de Igualdad.

- Fecha Prevista de Inicio: Creación guía: marzo 2013.

- Difusión: una vez finalizada la guía.

Fecha Prevista de Finalización: septiembre 2013.

Ámbito 3. Representatividad de género.

Acción Número: 3.1. Utilización de un Lenguaje Neutro en las Ofertas de Empleo.

Tipo: Correctora.

Indicador: 3.1. Número de Mujeres Contratadas en Relación al Personal en la Empresa y Evolución de su Contratación.

Objetivo: Utilizar un lenguaje neutro en la denominación de los lugares de trabajo que figuren en las ofertas de empleo.

Personas Destinatarias: Departamento de recursos Humanos.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Se revisará la denominación y descripción de los puestos de trabajo que figuren en las ofertas de empleo y, si procede, se modificará de acuerdo a la utilización de lenguaje neutro.

Abarca a todo tipo de selección ya sea interna o externa o bien sea realizada directamente por personal de la empresa o se externalice el servicio.

Recursos Necesarios: 3 jornadas de un/a Técnico/a de recursos Humanos.

Fecha Prevista de Inicio: Desde la firma y aceptación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Fecha Prevista de Finalización: En continuo.

Acción Número: 3.2. Adoptar Medidas de Sensibilización en Materia de Igualdad de Oportunidades para las Personas que Intervienen en los Procesos de Selección.

Tipo: Positiva.

Indicador: 3.1. Número de Mujeres Contratadas en Relación al Personal en la Empresa y Evolución de su Contratación.

Objetivo: Implicar a las personas que participan en los procesos de selección en la igualdad efectiva de oportunidades.

Personas Destinatarias: Personas que intervienen en el proceso de selección de personal, Mandos Intermedios y RLT.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que intervienen y/o participan en el proceso de selección de personal, incluyendo a Mandos Intermedios y a la RLT.

Recursos Necesarios: A concretar, en función de la modalidad de la actividad formativa finalmente seleccionada.

Fecha Prevista de Inicio: noviembre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: 2er Trimestre del 2013.

Acción Número: 3.3. Utilización de Técnicas de Selección Neutras en los Procesos de Selección.

Tipo: Correctora.

Indicador: 3.1. Número de Mujeres Contratadas en Relación al Personal en la Empresa y Evolución de su Contratación.

Objetivo: Utilizar pruebas de selección neutras con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la selección de personal.

Personas Destinatarias: Departamento de recursos Humanos.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.



Revisar los documentos, procedimientos y técnicas de selección, con el fin de comprobar su neutralidad (consistiendo en pruebas objetivas y entrevistas equitativas) en la cobertura de vacantes y la promoción interna.

Recursos Necesarios: 5 jornadas de 2 técnicos/as de recursos Humanos.

Fecha Prevista de Inicio: noviembre 2013.

Fecha Prevista de Finalización: En continuo.

Acción Número: 3.4. Aplicar como Criterio en el Proceso de Selección, la Petición Expresa de Mujeres, en Aquellos Puestos de Trabajo Donde Estén Sub-representadas.

Tipo: Positiva.

Indicador: 3.1. Número de Mujeres Contratadas en Relación al Personal en la Empresa y Evolución de su Contratación.

Objetivo: Promover la contratación de mujeres para mejorar su representatividad en la plantilla.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Las peticiones de personal, de aquellos puestos de trabajo en los que las mujeres estén sub-representadas, se realizarán indicando que va dirigidas preferiblemente a la selección de mujeres.

La base de la presente medida, son los resultados obtenidos en el diagnóstico y la vigencia de la misma dependerá de los resultados de las revisiones de seguimiento del presente Plan (una vez obtenida una representación equilibrada de las mujeres en la Empresa tales criterios dejarán de aplicarse).

Recursos Necesarios: RRHH.

Fecha Prevista de Inicio: Desde la firma del Plan.

Fecha Prevista de Finalización: Una vez obtenida una representación equilibrada de las mujeres en Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Acción Número: 3.5. Aplicar Criterios de Discriminación.

Positiva en Favor de la Mujer en el Momento de la Contratación.



Tipo: Positiva.

Indicador: 3.1. Número de Mujeres Contratadas en Relación al Personal en la Empresa y Evolución de su Contratación.

Objetivo: Promover la contratación de mujeres para mejorar su representatividad en la plantilla.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Aplicar criterios de discriminación positiva en favor de las mujeres en el momento de la contratación, en especial en aquellos puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas.

Una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en la Empresa tales criterios dejarán de aplicarse.

Recursos Necesarios: RRHH.

Fecha Prevista de Inicio: Desde la firma del Plan.

Fecha Prevista de Finalización: Una vez obtenida una representación equilibrada de las mujeres en Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Ámbito 4. Gestión de Recursos Humanos.

Acción Número: 4.1. Control de la Evolución de las Promociones y Ascensos.

Tipo: Positiva.

Indicador: 4.1. Sistema Neutro de Evaluación del Rendimiento.

Objetivo: Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación de rendimiento a los efectos de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación y desarrollo profesional.

Personas Destinatarias: Departamento de recursos Humanos.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Llevar a cabo un control estadístico de la evolución de las promociones desagregado por géneros a los efectos de poder detectar situaciones de discriminación que pudieran evidenciarse y, si procede, adoptar las medidas correctoras pertinentes.

Recursos Necesarios: 2 jornadas, 1 técnicos/as de recursos Humanos.

Fecha Prevista de Inicio: 1ª revisión: a los 6 meses de la firma del Plan.

Fecha Prevista de Finalización: Revisiones periódicas anuales.

Acción Número: 4.2. Aplicación de Medidas de Acción Positiva en los Procesos de Promoción y Ascensos Relativos a Puestos de Trabajo en los que las Mujeres se Encuentren Sub-representadas.

Tipo: Positiva.

Indicador: 4.2. Cargos de Responsabilidad de la Empresa, Según Nivel Directivo y Sexo.

Objetivo: Utilizar técnicas de selección neutras e implementar un sistema neutro de evaluación de rendimiento a los efectos de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de desarrollo profesional.

Personas Destinatarias: Departamento de Recursos Humanos.

Responsables: Departamento de Recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Se aplicarán medidas de acción positiva a favor de las mujeres en los procesos de promoción y ascensos en aquellos puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentren sub-representadas.

Una vez conseguida una representación equilibrada de las mujeres en los puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas, tales criterios dejarán de aplicarse.

Recursos Necesarios: Responsable de Selección.

Fecha Prevista de Inicio: octubre 2012.

Fecha Prevista de Finalización: Una vez obtenida una representación equilibrada de las mujeres en aquellos puestos de trabajo donde se encuentren sub-representadas.

Acción Número: 4.3. Establecer Convenios de Colaboración con Entidades Para la



Formación de Mujeres en Puestos de Trabajo Donde Estén Sub-Representadas.

Tipo: Positiva.

Indicador: 4.3. Número de Personas en Cada Área/Departamento por Sexo y Porcentaje Comparativo Mujeres/Hombres.

Objetivo: Promover la contratación de mujeres en aquellos Departamentos y Categorías en los que este sub-representada.

Personas Destinatarias: Potenciales empleadas de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Contactar con entidades (Escuelas de Formación, Universidades...) a fin de establecer convenios de colaboración en prácticas y posterior contratación por parte de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A. (de cumplirse con los requisitos establecidos) de mujeres para ocupar puestos en los que está sub-representada.

Recursos Necesarios: Externos.

Fecha Prevista de Inicio: febrero 2013.

Fecha Prevista de Finalización: En continuo.

Acción Número: 4.4. Adoptar Medidas de Sensibilización en Materia de Igualdad de Oportunidades para las Personas Directivas y con Mandos Intermedios.

Tipo: Positiva.

Indicador: 5.2. Incorporación de la Perspectiva de Género en la Política de Desarrollo de la Plantilla.

Objetivo: Implicar a las personas con responsabilidades directivas y de mando intermedio en la igualdad efectiva de oportunidades.

Personas Destinatarias: Personas directivas y mandos intermedios.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas con responsabilidades directivas y mando intermedio.



Recursos Necesarios: A concretar, en función de la modalidad de acción formativa elegida.

Fecha Prevista de Inicio: enero 2013.

Fecha Prevista de Finalización: 4 Trimestre de 2013.

Ámbito 5. Estructura del tiempo de trabajo

Acción Número: 5.1. Difusión de las Medidas de Conciliación Disponibles en la Empresa.

Tipo: Positiva.

Indicador: 6.1. Porcentaje de Mujeres y Hombres Entre las Personas que Solicitan el Uso de las Medidas de Conciliación Disponibles.

Objetivos: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Procedimiento de Implantación.

Elaborar documento de comunicación, para difundir las medidas de conciliación disponibles, de forma que puedan ser usadas tanto por mujeres como por hombres, garantizando que el uso las mismas no afectará al desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

La difusión se realizará a través de la Intranet, tablones de anuncios, dípticos adjuntos a las nóminas, reuniones informativas... en base a la estructura y necesidades de la Empresa.

Recursos Necesarios: 2 jornadas de la Comisión de Igualdad.

Fecha Prevista de Inicio: abril 2013.

Fecha Prevista de Finalización: 3er Trimestre de 2013.

Acción Número: 5.2. Introducir Nuevas Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Tipo: Positiva.

Indicador: 6.2. Existencia de Medidas de Conciliación Disponibles.

Objetivos: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Procedimiento de Implantación.

Estudiar y analizar nuevas medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión de Igualdad las elevará, para su posterior inclusión, cuando sea materia de negociación colectiva, en el Convenio Colectivo.

Recursos Necesarios: 5 jornadas de la Comisión de Igualdad.

Fecha Prevista de Inicio: mayo 2013.

Fecha Prevista de Finalización: septiembre 2013, y en continuo.

Acción Número: 5.3. Difusión de las Medidas Disponibles para las Víctimas de Violencia de Género.

Tipo: Positiva.

Indicador: 6.3. Porcentaje de Mujeres y Hombres Entre las Personas que Solicitan el Uso de las Medidas de Conciliación Disponibles.

Objetivos: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

Personas Destinatarias: Plantilla de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Responsables: Comisión de Igualdad de de Aguas Vega - Sierra Elvira, S.A.

Procedimiento de Implantación.

Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles previstas por la Ley para la Protección de las víctimas de violencia de género.

Recursos Necesarios: 3 jornadas de 1 técnico de RRHH.

Fecha Prevista de Inicio: Desde la firma y aprobación del Plan.

Fecha Prevista de Finalización: 6 meses desde la aprobación del Plan.

Ámbito 6. Desarrollo y promoción profesional.

Acción Número: 6.1. Puesta en Marcha de Acciones Formativas Dirigidas a Mujeres con el Fin de Hacer Posible el Acceso a Puestos de Trabajo Donde se Encuentren Sub-representadas.

Tipo: Positiva.

Indicador: 6.1. Distribución de Mujeres y Hombres por Departamentos, Categorías y Niveles Organizativos, por Edad y por Nivel de Formación.

Objetivos: Promocionar a mujeres hasta puestos de responsabilidad dentro de la organización de la empresa.

Personas Destinatarias: Mujeres en posiciones pre-directivas.

Responsables: Departamento de recursos Humanos.

Procedimiento de Implantación.

Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas a mujeres y se promocionará su participación dentro de la jornada de trabajo, para facilitar su acceso a puestos de trabajo en los que se encuentren sub-representadas y, en particular, a lugares de responsabilidad en la Empresa.

Recursos Necesarios: A concretar, en función de la modalidad de actividad formativa elegida.

Fecha Prevista de Inicio: febrero 2013.

Fecha Prevista de Finalización: En continuo.

Acción Número: 6.2. Promover la Presencia de Mujeres en Cargos de Responsabilidad de la Organización.

Tipo: Positiva.

Indicador: 6.2. Proporción de las Mujeres en Cargos Directivos, Comité de Dirección y Consejo de Administración.

Objetivos: Conseguir que la mujer forme parte de los órganos de dirección y de decisión dentro de la empresa.

Personas Destinatarias: Mujeres en plantilla.

Responsables: Dirección de Aguas Vega – Sierra Elvira, S.A.



Procedimiento de Implantación.

Aplicación de medidas de acción positiva, en favor de las mujeres para promover su presencia en cargos directivos, en casos de igualdad de méritos y aptitudes entre las personas candidatas consideradas para ocupar el puesto de responsabilidad de que se trate.

Recursos Necesarios: RRHH.

Fecha Prevista de Inicio: enero 2013.

Fecha Prevista de Finalización: En continuo (una vez conseguida una representación equilibrada, dicha medida dejará de aplicarse).

