

## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (Código Convenio: 4103591), suscrito por la referida empresa y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero.-** Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

**Tercero.-** Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla, 23 de mayo de 2005.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA DE ACUERDO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE MORÓN DE

**LA FRONTERA, PUEBLA DE CAZALLA Y PARADAS (SEVILLA).****Por la Empresa:**

D. Manuel Alcóucer Díaz.

D. Miguel Gómez Solano.

**Por los Trabajadores:**

D. Juan Elías Gómez. Delegado de Personal de CC.OO.

**Asesor:**

D. José Manuel Martín López. CC.OO.

En Morón de la Frontera, siendo las 13.00 horas del día 2 de febrero de 2005, en la oficina de la empresa, sita en la calle La Carrera, 8, se reúnen las partes indicadas anteriormente y

**Acuerdan:**

**Primero:** Ambas partes se reconocen Capacidad y Legitimidad suficiente para firmar el presente Convenio Colectivo de trabajo.

**Segundo:** Aprobar por unanimidad el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., para sus Centros de Trabajo de Morón de la Frontera, Puebla de Cazalla y Paradas para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, y que se adjunta al presente Acta.

**Tercero:** Durante la vigencia del Convenio Colectivo se procederá a realizar las siguientes promociones de categorías:

D. Francisco Manuel Martín Romero pasará a Subcapataz con fecha 1 de marzo de 2005, no obstante debido al retraso de la firma del convenio se le reconoce con efectos 1 de enero de 2005.

D. Francisco Cabeza Rodríguez pasará a Oficial Tercera con fecha 1 de marzo de 2005, no obstante debido al retraso de la firma del convenio se le reconoce con efectos 1 de enero de 2005.

D<sup>a</sup> Ana María Lara Espinar pasará a Oficial Primera Administrativo con fecha 1 de julio de 2005.

D<sup>a</sup> Francisco Valencia Gil pasará a Oficial Primera Administrativo con fecha 1 de julio de 2005.

D. Sergio Rodríguez Portillo pasará a Oficial Segunda con fecha 1 de enero de 2006.

D. José Manuel García Guisado pasará a Oficial Segunda Administrativo con fecha 1 de enero de 2006.

D<sup>a</sup> Encarnación Pérez Ramírez pasará a Oficial Segunda Administrativo con fecha 1 de enero de 2006.

**Tercero:** La Representación Empresarial queda encargada de realizar los trámites administrativos para el Registro, Depósito y posterior Publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

**Cuarto:** Los atrasos correspondientes se abonarán durante el mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Sin más asuntos que tratar se firma el presente Acta en la fecha, hora y lugar que se indica.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA  
GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. Y SUS TRABAJADORES,  
PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE MORÓN DE LA  
FRONTERA, LA PUEBLA DE CAZALLA Y PARADAS. (SEVILLA)**

**Capítulo I. Ámbito de aplicación.**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará las relaciones laborales entre Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., y sus trabajadores en los Centros de Trabajo de Morón de la Frontera, Puebla de Cazalla y Paradas, cuya actividad económica tiene como objeto la gestión y explotación del denominado Ciclo Integral del Agua a poblaciones, esto es:

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



Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

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

Tratamiento del Agua para su potabilización.

#### **b) Redes**

Redes de Abastecimiento de agua potable.

Redes de Alcantarillado de agua Residual.

**c) Gestión de Clientes y Administración** donde se llevan a cabo labores de atención al cliente, Contrataciones, Lecturas de contadores, Facturación y Cobro. Administración General y Contabilidad.

**d) Obras** donde se elaboran proyectos en Oficina Técnica y obras en general del Servicio de Aguas.

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

Habitualmente los trabajadores pertenecientes al Servicio desarrollaran su actividad y por tanto, estarán adscritos a su área de trabajo de abastecimiento, salvo que por situación excepcional y con el consentimiento del jefe de servicio se proceda a la movilidad funcional entre áreas (saneamiento, etc.).

### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, que realicen su actividad dentro de los Centros de Trabajo de la empresa, comprendidos en el artículo anterior, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio Colectivo, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores y de la disposición adicional 5ª de la citada ley.

### **Artículo 3. Ámbito geográfico.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los Centros de trabajo de la Empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., anteriormente descritos en el artículo primero ámbito funcional.

### **Artículo 4. Ámbito temporal.**



El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor el mismo día de su firma, independientemente de su Registro, Depósito y Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Su vigencia será de cuatro años, desde 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

### **Artículo 5. Denuncia.**

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio Colectivo de Trabajo, éste se considerará expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2007.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el contenido del presente Convenio Colectivo de Trabajo se considerará prorrogado hasta que finalice la negociación del siguiente.

## **Capítulo II. Contrato de trabajo.**

### **Artículo 6. Contenido del contrato de trabajo.**

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificándose las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo, que deberá realizarse en presencia del Delegado de Personal, si así lo solicitase el trabajador.

Igualmente se facilitará copia de los contratos de trabajo al Delegado de Personal.

## **Capítulo III. Comisión mixta paritaria.**

### **Artículo 7. Comisión mixta paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, integrada por un representante de la empresa, y un representante de los trabajadores, pudiendo asistir asesores por ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir durante la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, sobre los asuntos en que tiene competencia esta Comisión, se someterán a informe de la misma, antes de entablar reclamación alguna, quedando las partes en libertad para acudir a los cauces ordinarios cuando no haya acuerdo.

Durante el tiempo que la Comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria son las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de la totalidad de las gestiones que puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del presente Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio Colectivo.

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

La Comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de éste Convenio y lo harán en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción de la petición de la reunión.

#### **Capítulo IV. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 8. Condiciones mínimas.**

Las condiciones que se establecen en éste Convenio tendrán la consideración de mínimos y obligatorias para todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

##### **Artículo 9. Norma de aplicación.**

Para aquellas materias o cuestiones no previstas en el Convenio Colectivo, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Capítulo V. Organización y rendimiento.**

##### **Artículo 10. Dirección y control.**

La Dirección y control de la actividad laboral es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa o de la persona en que ésta delegue, debiendo el trabajador realizar el trabajo convenido.

El trabajador cumplirá con su obligación de trabajar, bajo las órdenes e instrucciones que la Dirección en cada momento regule en el ejercicio de sus funciones, todo ello bajo la diligencia debida y el principio de buena fe.

##### **Artículo 11. Rendimiento.**

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de





sus funciones, acorde con la categoría profesional que actualmente tenga el trabajador.

### **Artículo 12. Uso de maquinarias y elementos de trabajo.**

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

## **Capítulo VI. Promoción profesional.**

### **Artículo 13. Ascensos.**

Cuando se produzca la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho de ascender en el sistema de clasificación profesional. La Empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre sobradamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la Empresa, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

### **Artículo 14. Prueba de aptitud psicotécnica.**

La Empresa podrá someter a los aspirantes al ingreso y ascenso, cualquiera que sea el turno o sistema de ingreso, a las pruebas de aptitud acordes a la categoría profesional a desempeñar.

### **Artículo 15. Formación profesional.**

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

El Delegado de Personal deberá ser informado de los planes de formación profesional que se elaboren en la Empresa.





## **Capítulo VII. Tiempo de trabajo: jornada laboral, fiestas, permisos retribuidos y vacaciones anuales.**

### **Artículo 16. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo será de 1.637 horas de trabajo efectivo, con los descansos que establece la ley, y se prestará en horario partido, excepto el viernes de cada semana.

Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias, fomentar la creación de empleo y atender las necesidades organizativas y productivas del Centro de Trabajo, la Empresa podrá flexibilizar y anualizar la prestación de la jornada de trabajo, estableciendo una distribución de la misma adecuada a sus necesidades productivas, debido a reparación de averías, trabajos urgentes, cubrir ausencias imprevistas por cualquier motivo y períodos puntas de trabajo, etc., computándose la jornada en exceso que se produzca con cargo a la jornada anual de trabajo, o bien, compensando con descansos según queda recogido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, en aquellos casos donde se superase el tope establecido en el art. 35.2 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes elaborarán el calendario laboral en cada área del servicio dentro del cómputo anual establecido, teniendo en cuenta en él, el disfrute como fiestas locales aquellas que se determinen en cada municipio perteneciente al ámbito geográfico del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 17. Prolongación de jornada.**

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que se intente evitar la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo.

No obstante, dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado de ocurrir circunstancias que requiera una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Se le facilitará a cada trabajador disfrutar el tiempo necesario para el almuerzo.

### **Artículo 18. Horario de trabajo.**

Para el personal de Administración y Gestión de Cliente entre el 16 de octubre y el 14 de mayo el horario laboral será de lunes a jueves de 8:00 horas a 15:15 horas, quedando una persona en la oficina por la tarde desde las 16,00 horas hasta las 18:15 horas.



Para el personal de Abastecimiento y Saneamiento entre el 16 de octubre y el 14 de mayo, el horario laboral será de lunes a jueves de 8:00 horas a 15:15 horas, quedando una persona de retén localizable hasta las 17,00 horas, que deberá apoyar al operario que le corresponda estar de guardia, y que por dichos trabajos en esa franja horario no se le abonarán horas extraordinarias, al objeto de dar cumplimiento a la jornada laboral anual.

En general durante el período comprendido entre el 15 de Mayo al 15 de Octubre el horario laboral será de 8:00 horas a 15:00 horas, igual que todos los viernes del año.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y se cumpla la jornada laboral anual prevista en el artículo 16.

### **Artículo 19. Control de horarios.**

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha del Servicio de explotación del agua, la Dirección de la Empresa podrá establecer los controles que estime oportunos.

Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser previamente autorizada por el jefe directo del empleado.

Si la asistencia al trabajo fuera imposible por cualquier motivo justificado, el trabajador deberá avisar telefónicamente a su jefe inmediato y remitir o presentar en el plazo de 24 horas, la baja facultativa correspondiente o justificante médico que acredite oficialmente dicha ausencia, siendo en caso contrario considerado como una ausencia injustificada no abonándosele el salario de dicho día.

### **Artículo 20. Fiestas laborales.**

Se establecen catorce fiestas laborales al año, además del primer viernes de junio de cada año. Si ese día fuese festivo a otros niveles, el disfrute de dicho día se hará el primer lunes posterior a la citada fecha. A pesar del carácter retribuido de estas fiestas, el servicio deberá estar cubierto en todo momento por los empleados de la Empresa. A partir del año 2001 se considerará inhábil el día 24 de diciembre y 31 de diciembre.

### **Artículo 21. Vacaciones anuales.**

Todo el personal devengará anualmente 22 días laborales de vacaciones, pudiéndose disfrutar en dos períodos.

Las vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1. Su disfrute será rotativo para todos los trabajadores.
2. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.
3. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso, compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año.

## **Artículo 22. Permisos retribuidos.**

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a los siguientes días de permisos retribuidos, avisando con antelación suficiente y, siempre que sea posible, acreditándolo posteriormente, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador, 20 días.
- b) Por nacimiento de un hijo, 3 días laborables, que se ampliarán a 5 naturales si ocurriese una situación de gravedad o si fuese necesario el desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador. Se podrá acreditar el derecho al disfrute de esta licencia, en el caso de no existir matrimonio de los padres, por el simple reconocimiento oficial de la inscripción del hijo.
- c) Por enfermedad grave, operación quirúrgica de pariente de 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días.  
  
Cuando por tal motivo haga falta desplazamiento, será de 5 días. En caso de otros familiares políticos será de 1 día.
- d) Por fallecimiento por cónyuge e hijo, 5 días. Por fallecimiento de los padres, hermanos de los cónyuges, nietos, abuelos, 3 días, ampliable a 5 días si hay desplazamiento.
- e) Por traslado de su domicilio habitual, 2 días.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, 1 día en la fecha de celebración de dicha ceremonia; y 2 días en caso de desplazamiento
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que el trabajador necesite para concurrir a exámenes en Centros de Formación Profesional, Académica y Social.

- i) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica.
- j) Por el tiempo estrictamente necesario para atender asuntos propios.
- k) También se podrán solicitar dos licencias especiales sin retribución dentro de un año natural de 10 días cada una, siendo potestad de la Empresa su concesión.

### **Capítulo VIII. Régimen retributivo.**

Los conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán los que se mencionan a continuación. El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida su retribución para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

En la estructura de la retribución del trabajador por cuenta ajena, se distinguirá el Salario Base y los complementos salariales del mismo.

#### **Sección Primera: Del Salario.**

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, tanto en dinero como en especie, por la prestación laboral realizada por cuenta ajena, en función de su categoría profesional y según el tiempo de trabajo estipulado en cómputo anual que se fija en el artículo 16.

#### **Artículo 23. Salario base.**

El Salario Base de aplicación para los años 2004 y 2005 queda establecido en la tabla salarial anexa por categorías profesionales.

#### **Artículo 24. Incremento 2004, 2005, 2006 Y 2007.**

Para el año 2004 el incremento del Salario Base es del 2,6 puntos. El resto de los conceptos económicos, esto es, Antigüedad, Antigüedad Consolidada, Quebranto moneda, Paga Patrona, Plus Festivo, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, experimentarán un incremento igual al I. P. C. Real del año anterior más un diferencial de 0,5 puntos.

Para el año 2005 el Salario Base se incrementará en la cuantía del I. P. C. Real del año anterior más un diferencial de 2 puntos. El resto de los conceptos económicos, esto es, Antigüedad, Antigüedad Consolidada, Quebranto moneda, Paga Patrona, Plus Festivo, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, experimentarán un incremento igual al I. P. C. Real del año anterior más un diferencial de 0,5 puntos.

Para el año 2006 el Salario Base se incrementará en la cuantía del I. P. C. Real del año anterior más un diferencial de 0,5 puntos. El resto de los conceptos

económicos, esto es, Antigüedad, Antigüedad Consolidada, Quebranto moneda, Paga Patrona, Plus Lectores, Plus Festivo, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, experimentarán un incremento igual al I. P. C. Real del año anterior más un diferencial de 0,5 puntos.

Para el año 2007 el Salario Base se incrementará en la cuantía del I. P. C. Real del año anterior más un diferencial de 1 punto. El resto de los conceptos económicos, esto es, Antigüedad, Quebranto moneda, Paga Patrona, Plus Lectores, Plus Festivo, Horas Extraordinarias, Ayuda a Familiares Disminuidos y Ayuda Escolar, experimentarán un incremento igual al I. P. C. Real del año anterior más un diferencial de 0,5 puntos.

## **Sección Segunda: Complementos Salariales.**

### **Artículo 25. Antigüedad consolidada.**

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1995, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1995, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, se percibirán en el nómina con el nombre de "antigüedad consolidada".

### **Artículo 26. Antigüedad.**

A partir del 1 de enero de 1.996 se iniciará un nuevo módulo de cálculo de la antigüedad consistente en Trienios.

En consecuencia el primer Trienio se devengará el 1 de enero de 1.998, pues se tendrá en cuenta para su devengo la fecha de 1 de enero de 1.995.

El importe del Trienio para todas las categorías durante el año 2004 será de 248,42 euros anuales, y se abonará a razón de 15,53 euros en las doce mensualidades más las pagas extraordinarias.

El importe del Trienio para todas las categorías durante el año 2005 será de 257,61 euros anuales, y se abonará a razón de 16,10 euros en las doce mensualidades más las pagas extraordinarias.

La empresa abonará igualmente este concepto económico, a partir de enero del año 2005 y sin efectos retroactivos, a todo trabajador que tenga reconocida una fecha de antigüedad en su nómina a partir del 1 de enero de 1996. Por tanto y a partir de enero de 2005 se abonará el importe de antigüedad correspondiente según los trienios que se hayan devengado a dicha fecha.

Quedan sin efecto cualquier artículo que pudiera regular dicho concepto económico, así como cualquier disposición convencional, Acuerdo o Convenio Marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo regulado en el presente artículo con respecto a la antigüedad.

### **Artículo 27. Participación en beneficios.**

La participación en beneficios será del 15% sobre el Salario Base, Antigüedad Consolidada y Antigüedad.

### **Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de Salario Base, Antigüedad Consolidada, Antigüedad y Participación en Beneficios.

Se abonarán el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre respectivamente.

### **Artículo 29. Paga de patrona.**

Se establece una paga extraordinaria denominada de la patrona. Su cuantía para el año 2004 será de 166,22 euros y para el año 2005 de 172,37 euros, y se abonará en la nómina de mayo. A ella tendrán derecho todos los trabajadores que lleven al menos tres meses de antigüedad en la fecha del 31 de mayo del presente año.

### **Artículo 30. Plus lectores.**

Los trabajadores que ocupen dentro de la empresa el puesto de trabajo de Lector de contador de agua por mantener los ratios de lecturas habituales, cumplir con los plazos establecidos para llevar a cabo los períodos de lecturas en tiempo y forma de manera que los procesos de facturación se realicen de forma puntual, por la utilización correcta de los medios tecnológicos que la Dirección pone a su alcance para la realización de su trabajo, entre otros el TPL y programa Diversa, y en definitiva localizar fraudes y suministrar dicha información a su Jefe de Servicio, percibirá por día efectivo trabajado a partir del año 2005, la cantidad de 1 euros.

Durante el período de disfrute de vacaciones, se abonará el importe establecido por el número de días laborales que en dicho período existan.

### **Artículo 31. Premio de fidelidad.**

Todo trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa tendrá derecho a percibir como premio de constancia y junto con la nómina del mes en que se



cumpla los 25 años, treinta días de salarios de gratificación correspondiente a la categoría de Oficial de 1ª.

### **Artículo 32. Plus festivo.**

El personal de explotación que prestando servicios de Disponibilidad y Guardia, durante la semana que tenga obligación de prestar dicho servicio coincida con alguno de los 14 días festivos, esto es, los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en cada momento, o los establecidos en el artículo 20 del Convenio Colectivo como días no laborales, se les abonará durante el año 2004 la cantidad de 34,66 euros y durante el año 2005 la cantidad de 35,94 euros.

### **Artículo 33. Plus penoso.**

Las partes entienden que en el área de Redes de Alcantarillado y Saneamiento los trabajadores están en contacto con componentes químicos y por tanto deben respetar escrupulosamente las normas de régimen interno, los protocolos y procedimientos establecidos por la Dirección en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Deberán por tanto cumplir las normas de Seguridad y Salud y más concretamente utilizar los Equipos de Protección Individual y Colectivos que la Empresa ponga a su alcance y que estén correctamente homologados, no debiendo existir ningún riesgo para su salud durante el desempeño de su actividad laboral.

Para aquellos trabajadores incluidos en dicha área y que su actividad laboral la realicen durante toda la jornada en dichos puestos del trabajo, la Dirección le abonará por día efectivo trabajador la cantidad de

2004	1,50 euros
2005	2,00 euros
2006	2,25 euros
2007	2,50 euros

Durante el período de disfrute de vacaciones, se abonará el importe establecido por el número de días laborales que en dicho período existan.

Con dicha cantidad los trabajadores garantizan el correcto cumplimiento de la normativa establecida por la Dirección, además de participar en todas las acciones formativas que la

Dirección entienda necesarias para la eliminación de los posibles riesgos laborales por la utilización de dichos productos.



En aquellos supuestos donde trabajadores de otras áreas, ocasionalmente y por necesidades del servicio, desarrollen sus funciones en redes de alcantarillado y saneamiento cobrarán dicho importe en la parte proporcional que corresponda.

#### **Artículo 34. Horas extraordinarias.**

Queda prohibida la realización habitual de horas extraordinarias.

La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponde a la empresa, siendo obligatoria por parte de los trabajadores su ejecución.

Las horas extraordinarias se remunerarán en el año 2004 a razón de:

	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Subcapataz	14,00 euros	14,52 euros
Oficial 1º	12,15 euros	12,60 euros
Oficial 2ª	10,46 euros	10,85 euros
Oficial 3ª	9,70 euros	10,06 euros
Peón	9,17 euros	9,51 euros
Cobrador	10,21 euros	10,59 euros
Lector	9,57 euros	9,92 euros
Administrativo	11,78 euros	12,22 euros
Aux. Advo.	10,65 euros	11,04 euros
Busq.Fugas Noct.	12,15 euros	12,59 euros

Se tendrá en cuenta el tope máximo de horas extraordinarias a realizar establecido en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no se tendrán en consideración, a efecto de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, debido al carácter de Servicio Público de Gestión de Aguas que presta la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros de fuerza mayor, averías, cambios de turnos, acumulación de tareas, u otras análogas de carácter extraordinarias y urgentes, sin perjuicio de su abono a los precios antes estipulados. Estas horas tendrán carácter estructural.

Por ello se entenderán por horas extraordinarias estructurales:

a) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

b) Las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter





estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento de la misma, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Delegado de Personal, o en su efecto a los propios trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme al artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregándose una copia del resumen semanal del trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 punto 1 del Real Decreto 1.858/1.981 de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias y el artículo 4 de la Orden de Marzo de 1.983, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la Empresa y el Comité, Delegados de Personal o en su efecto los propios trabajadores, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Ambas partes acuerdan la compensación económica de las horas extraordinarias, o su compensación en descansos, todo ello según queda recogido en el artículo 35.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores, acumulados a vacaciones, en la misma proporción que ha sido calculado el recargo.

## **Sección Segunda: Suplidos e Indemnizaciones.**

### **Artículo 35. Quebranto de monedas.**

El personal que ocupe puestos de trabajo en el área de Gestión de Clientes y que durante la totalidad de su jornada laboral deban llevar a cabo operaciones de cobro de facturas de agua, se les compensará económicamente con la cantidad de 17,33 euros durante el año 2004 y 17,97 euros durante el año 2005.

Dicho importe tiene como finalidad compensar al trabajador por los riesgos o perjuicios que pueda ocasionarle la realización de operaciones con dinero en metálico, como pérdida, errores en cobros y pagos, constituyéndose por tanto en indemnizaciones.

### **Artículo 36. Dietas.**

El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse y desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades sin

distinción de categorías:

Almuerzo o Cena	12,33 euros
Habitación	29,21 euros
Desayuno	3,24 euros

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

### **Artículo 37. Plus de transporte.**

Las empresas facilitarán para los desplazamientos necesarios que se deban realizar por la naturaleza del trabajo, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren, siempre y cuando dicho lugar se encuentre a una distancia superior a 2 Km. del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador.

Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no tenga medios disponibles para ello, abonará el importe del kilómetro recorrido a razón de 0,25 euros, cantidad que compensa cualquier gasto que por dicho uso se pudieran ocasionar.

La empresa no tendrá por tanto obligación de reintegrar los gastos surgidos por cualquier avería, reparación, multa, etc., que se pudiera ocasionar.

### **Artículo 38. Liquidación y forma de pago de la nómina.**

El pago de los haberes y demás emolumentos que puedan corresponderle a cada empleado se efectuará por períodos mensuales vencidos y se realizará a través de transferencias o ingresos en la cuenta corriente o de ahorro de la entidad bancaria indicada. A todo empleado se le entregará un documento individual justificativo de las remuneraciones devengadas y en el que constará el importe correspondiente al período de tiempo al que se refiera, con especificación de los distintos conceptos económicos que le correspondan así como las deducciones que legalmente le correspondan.

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes al personal que lo solicite, con una cuantía máxima del 50 por ciento de los conceptos fijados en la tabla salarial para el referido mes, y serán reintegrados a la empresa mediante deducción en la nómina correspondiente a dicho mes.

Como norma general los pagos se realizarán el día 27 de cada mes y la extraordinaria de diciembre el día 15.

## **Capítulo IX. Régimen disponibilidad.**

### **Artículo 39. Servicio disponibilidad.**

#### **Redes Abastecimiento.**

Realizar guardias semanales para atender las redes de abastecimiento suponen pertenecer a un Servicio de Disponibilidad rotatoria, que obliga a dicho trabajador a estar, dentro de un plazo razonable de tiempo, localizable (mediante teléfono móvil suministrado por la empresa) y disponible para la atención de averías que requieran urgente reparación, de viernes a viernes.

Dicho Servicio se remunerará para el año 2004 a razón de 124,79 euros semanales y para el año 2005 a razón de 129,41 euros semanales, importe que incluirá todas las horas de trabajo que se deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, con excepción de las que sean necesario llevar a cabo, como consecuencia de las incidencias que se produzcan en las Redes de Abastecimiento y que obliguen a efectuar una reparación urgente que no sea posible posponer hasta el día siguiente, con otro trabajador que no esté de guardia.

Se acuerda que la empresa confeccionará un Cuadrante anual para establecer el Servicio de Guardias donde se designará un trabajador por semana que estará disponible para cubrir las incidencias.

Este importe se incrementará en el año 2006 y 2007 en el porcentaje que establezca el I. P. C. Real del año anterior más 0,5 puntos.

#### **Redes Alcantarillado.**

Realizar guardias semanales para atender las redes de Alcantarillado suponen pertenecer a un Servicio de Disponibilidad rotatoria, que obliga a dicho trabajador a estar, dentro de un plazo razonable de tiempo, localizable (mediante teléfono móvil suministrado por la empresa) y disponible para la atención de averías que requieran urgente reparación, de viernes a viernes.

Dicho Servicio se remunerará a partir del año 2005 a razón de 48 euros semanales, importe que incluirá todas las horas de trabajo que se deban realizar fuera de su jornada de trabajo ordinaria, con excepción de las que sean necesario llevar a cabo, como consecuencia de las incidencias que se produzcan en las Redes de Alcantarillado y que obliguen a efectuar una reparación urgente que no sea posible posponer hasta el día siguiente, con otro trabajador que no esté de guardia.

Se acuerda que la empresa confeccionará un Cuadrante anual para establecer el Servicio de Guardias donde se designará un trabajador por semana que estará disponible para cubrir las incidencias.

Este importe se incrementará en el año 2006 y 2007 en el porcentaje que establezca el I. P. C. Real del año anterior más 0,5 puntos.

### **Captaciones, Bombeos y Depósitos-Control de Fugas.**

En Morón de la Frontera se abonará al trabajador que esté de guardia para el año 2004 la cantidad de 47,44 euros semanales y para el año 2005 49,20 euros semanales, por realizar el mantenimiento de las diferentes Captaciones, Bombeos y Depósitos que existen o cualquier otra tarea de inspección o comprobación relacionada con el servicio, fuera de su horario habitual de trabajo. Dichas tareas consistirán en atender diariamente el control de los niveles de los Depósitos, estado de las estaciones de bombeos y captaciones, coordinando las tareas de reparación y conservación.

Así mismo, se abonará al trabajador que esté de guardia para el año 2004 la cantidad de 30,57 euros semanales y para el año 2005 la cantidad de 31,70 euros semanales, por realizar las Detecciones de Fuga en la localidad, fuera de su horario habitual de trabajo, compensando con dicho importe un máximo de 3 horas.

En Puebla de Cazalla, y debido a las circunstancias que justifican en mayor medida realizar tareas de búsqueda de fugas, se abonará para el año 2004 la cantidad de 30,57 euros semanales y para el año 2005 la cantidad de 31,70 euros semanales, al trabajador que esté de guardia, por realizar las Detecciones de Fuga en dicho centro, fuera de su horario habitual de trabajo, compensando dicho importe con un máximo de 3 horas.

En Paradas, se abonará para el año 2004 la cantidad de 30,57 euros quincenales y para el año 2005 la cantidad de 31,70 euros quincenales, al trabajador que esté de guardia, por realizar las Detecciones de Fuga en dicho centro, fuera de su horario habitual de trabajo, compensando dicho importe un máximo de 3 horas.

Estos importes se incrementarán en el año 2006 y 2007 en el porcentaje que establezca el I. P. C. Real del año anterior más 0,5 puntos.

## **Capítulo IX. Mejoras sociales.**

### **Artículo 40. Ayuda por fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa estará obligada a satisfacer a sus herederos una ayuda consistente en el importe de dos mensualidades, iguales cada una al salario real.

### **Artículo 41. Ayudas a familiares disminuidos.**

Los trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge o hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, incapacitados para el trabajo, tendrán derecho a percibir para el año 2.44 una cantidad 53,82 euros mensuales y para el año 2005 la cantidad de 55,81 euros mensuales, por cada familiar en las circunstancias antes citadas, previa justificación facultativa de la mencionada incapacidad.

### **Artículo 42. Ayuda escolar.**

Ayuda para estudios de empleados en activo e hijos de estos.

La cuantía de las ayudas será:

	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Educación Infantil y Educación Primaria	53,83 euros	55,82 euros
Educación Secundaria Obligatoria	69,19 euros	71,75 euros
Formación Profesional (Grado Medio y Superior) y Bachillerato	98,01 euros	101,64 euros

Estudios universitarios para el año 2004 serían 57,80 euros mensuales y para el año 2005 de 59,94 euros mensuales, durante la duración del curso.

Estas ayudas se percibirán siempre que el otro cónyuge no reciba cantidad alguna por este concepto.

### **Artículo 43. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.**

La Empresa tendrá concertada con una Compañía Aseguradora una Póliza de Seguro de Accidentes a favor de los trabajadores que garantice las prestaciones económicas que se indican en las situaciones siguientes:

a) Invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez: 21.102,00 euros.

b) Muerte: 21.102,00 euros.

Las definiciones de los grados de invalidez se asemejarán a las que para estos conceptos hace la Seguridad Social.

Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Compañía Aseguradora al trabajador o a sus herederos legales.

Una copia de las condiciones de la citada póliza se entregara a cada uno de los trabajadores.



#### **Artículo 44. Jubilación anticipada.**

Los trabajadores que, de mutuo acuerdo con la empresa, solicitasen la jubilación anticipada, tendrán derecho a un premio en base a la siguiente escala:

- A los 64 años de edad, seis meses de salario con todos sus emolumentos.
- A los 63 años de edad, ocho meses de salario con todos sus emolumentos.
- A los 62 años de edad, diez meses de salario con todos sus emolumentos.
- A los 61 años de edad, once meses de salario con todos sus emolumentos.
- A los 60 años de edad, doce meses de salario con todos sus emolumentos.

#### **Artículo 45. Jubilación.**

En este apartado se estará según lo dispuesto en el artículo seis del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para la Agrupación de Aguas y Riegos de Sevilla y provincia. De forma que los trabajadores pertenecientes a la plantilla del Servicio Municipalizado de Aguas del Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera, del cual se hizo cargo la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. (antes Técnica de Depuración, S.A.), en el mes de mayo de 1987, cuya sede Central se encuentra en Madrid, de acuerdo con el artículo 14 del pliego de condiciones económico-administrativas que rigió para la explotación del Servicio de Aguas, que pasaron a depender económicamente de dicha compañía, cuando soliciten la jubilación a los 65 años de edad, percibirán una gratificación consistente en diez días de salario con todos sus emolumentos por cada año de servicio hasta llegar a los quince, y cinco días por año de los que le sobrepasen.

Esta gratificación será abonada por el Excmo. Ayuntamiento de Morón de la Frontera y por Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A., de acuerdo proporcionalmente con el tiempo trabajado por el trabajador en cada una de las citadas empresa.

#### **Artículo 46. Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.**

Durante el período de incapacidad Temporal en que se encuentre el trabajador por causa de Enfermedad o Accidente, la empresa complementará la cantidad correspondiente hasta alcanzar el salario real mensual. Estos complementos a cargo de la empresa los percibirá el trabajador hasta la fecha de alta.

La Empresa se reserva el derecho de retirar este complemento por un tiempo o definitivamente, a todo trabajador que citado por la empresa no acuda a reconocimiento médico, o que una vez reconocido por el médico de la empresa, dictaminara la improcedencia del número de días de ausencia al trabajo.







En caso de discrepancias notorias entre diagnósticos médicos, se acudiría al órgano colegial médico, cuyo fallo será vinculante.

#### **Artículo 47. Ropa de trabajo.**

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

La Ropa de trabajo se renovará anualmente, reponiéndose las mismas cuantas veces se acredite su necesidad.

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

### **Capítulo X. Prevención de riesgos laborales.**

#### **Artículo 48. Política de seguridad en la empresa.**

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

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

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

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

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

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

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

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





- Evitar los Riesgos Laborales.
- Evaluar los Riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el Trabajo a la Persona.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- Informar y Formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
- Planificar las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

#### **Artículo 49. Consulta y participación de los trabajadores.**

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

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

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

#### **Artículo 50. Formación.**

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

#### **Artículo 51. Vigilancia de la salud.**

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





## **Artículo 52. Obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

1. Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.
2. Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.
3. Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.
4. No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
5. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

## **Artículo 53. Reconocimientos médicos.**

La Empresa está obligada a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores, así como al inicio de las relaciones laborales, cuyos resultados serán entregados de forma inteligible al trabajador.

## **Capítulo XI. Subrogación del personal.**

### **Artículo 54. Subrogación.**

Las empresas cuya actividad sea la contratación con terceros (Ayuntamientos, Diputación, Mancomunidades, etc.), de la gestión del ciclo integral del agua, o de una parte de él y respecto a esta actividad exclusiva y que sustituya a la empresa afectada por el presente convenio como adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetándoles su antigüedad y salario y demás condiciones laborales.

Serán requisitos necesarios para la subrogación del personal, que los trabajadores del Centro que se absorba lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, doce meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la



plantilla de la Empresa sustituida.

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

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

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

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



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

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

El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva Empresa, en la forma en que se acuerde o proceda legalmente, correspondiente al período devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar a la nueva empresa las cantidades que correspondan al período devengado por ella.

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

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

## **Capítulo XII. Representación de los trabajadores.**

### **Artículo 55. Comité de empresa o delegados de personal.**

El Delegados de Personal es el único órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo y el único interlocutor válido ante la empresa con capacidad negociadora.

### **Artículo 56. Garantías del delegado de personal.**

Para el ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales retribuidas, excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial.

Si el Delegado de Personal ostenta al mismo tiempo la condición de delegado de prevención, el crédito horario se incrementará de 15 horas a 16 horas mensuales.

### **Artículo 57. Asamblea.**

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el Delegado de Personal, o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Delegado de Personal que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección con 48 horas de antelación.

El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo.

## **Capítulo XIII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se clasificarán en Leves, Graves y Muy Graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### **Artículo 59. Faltas leves.**

Son Faltas Leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 10 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar los cambios de residencia o domicilio a la empresa.
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 atención debida.

### **Artículo 60. Faltas graves.**

Son faltas Graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a las cotizaciones 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 aquellos métodos de trabajo establecidos; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, será considerada "muy grave".
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, será considerada como "muy grave".
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de 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 59, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esa falta podrá ser considerada como grave.
12. Abandono del puesto de trabajo, sin que haya llegado su relevo, en los puestos de trabajo a turno.
13. Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 59.





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 59 produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de dos meses y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

#### **Artículo 61. Faltas muy graves.**

Se consideran como faltas "Muy Grave":

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

2. Falta de asistencia injustificada al trabajo de más de 2 días al mes.

3. Fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometido 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, dictado por la autoridad judicial.

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





8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 59 y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 60.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 60 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.
21. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### **Artículo 62. Graduación sanciones.**

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

**Por falta leve.** Amonestación verbal, por escrito o Suspensión de Empleo y Sueldo de hasta dos días.

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



**Por falta muy grave.** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o Despido.

### **Artículo 63. Prescripción de las faltas.**

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

- Faltas Leves a los DIEZ días.
- Faltas Graves a los VEINTE días.
- Faltas Muy Graves a los SESENTA días.

### **Artículo 64. Paz laboral.**

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente Convenio.

### **Disposiciones adicionales.**

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

### **Disposición derogatoria.**

**Única.** El presente Convenio Colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efecto, a todo y cada uno de los Convenio Colectivos, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en los Centros de Trabajo previsto en el ámbito de aplicación.

### **Tabla salario base 2004**

#### **Personal técnico**

Topógrafo	748,94 euros
Delineante	748,94 euros
Ayudante delineante	691,99 euros
Analista laboratorio	748,94 euros
Ayudante laboratorio	691,99 euros

#### **Personal administrativo**

Oficial 1ª advo	748,94 euros
Oficial 2ª advo	740,95 euros
Encargado lector-cobrador	720,64 euros
Auxiliar advo	679,89 euros

Lector	679,89 euros
<b>Personal operario</b>	
Capataz	769,90 euros
Subcapataz	752,90 euros
Oficial 1ª	735,12 euros
Oficial 2ª	716,13 euros
Oficial 3ª	691,99 euros
Peón especialista	675,62 euros
Peón/operario	667,69 euros

### Tabla salario base 2005

#### Personal técnico

Topógrafo	787,88 euros
Delineante	787,88 euros
Ayudante delineante	727,97 euros
Analista laboratorio	787,88 euros
Ayudante laboratorio	727,97 euros

#### Personal administrativo

Oficial 1ª advo	787,88 euros
Oficial 2ª advo	779,48 euros
Encargado lector-cobrador	758,11 euros
Auxiliar advo	715,24 euros
Lector	715,24 euros

#### Personal operario

Capataz	809,93 euros
Subcapataz	792,05 euros
Oficial 1ª	773,35 euros
Oficial 2ª	753,37 euros
Oficial 3ª	727,97 euros
Peón especialista	710,75 euros
Peón/operario	702,41 euros