



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA,S.A., PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE BENALUP, LA LINEA DE LA CONCEPCIÓN, PATERNA DE RIVERA, ROTA, SANLUCAR DE BARRAMEDA Y VILLAMARTIN.

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. en Benalup, La Línea de la Concepción, Paterna de Rivera, Rota, Sanlúcar de Barrameda y Villamartín (Cádiz), dedicados a la Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Aguas.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de los Centros de Trabajo comprendidos en el artículo anterior. Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente convenio Colectivo el personal afecto a lo establecido en el artículo 1 apartado 3 a) y c) 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. No obstante, este Personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambas en su conjunto.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Las normas del Convenio Colectivo serán de aplicación en los Centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de DOS AÑOS, comenzando su vigencia a todos los efectos, el 1 de enero de 2004 y finalizando la misma el día 31 de diciembre del 2005, independientemente de la fecha de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, excepto el Plus Extrasalarial y el incremento pactado para el Plus Edar, que se abonará a partir del 1 de agosto de 2004.

Artículo 5. Denuncia

Una vez finalizado el periodo de duración del Convenio Colectivo de Trabajo, se

entiende prorrogado tácitamente, por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por alguna de las partes con antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio

La Comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo quedará constituida por cuatro miembros, dos representarán a los trabajadores y otros dos a Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte siendo sus funciones: 1ª) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio. 2ª) Vigilancia del Cumplimiento de lo pactado 3ª) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los Conflictos.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una de las partes , con un plazo de preaviso de la convocatoria de 10 días. De la sesión de la Comisión, se levantará acta, y en caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación del Convenio se resolverán por la jurisdicción Competente.

Capítulo II. Disposiciones Generales

Artículo 7. Compensación y Absorción

Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse y cuya cuantía sea inferior a la condiciones del presente Convenio.

Artículo 8. Condiciones Mínimas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, Cláusulas, y condiciones actualmente vigentes de cualquier centro de trabajo, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 9. Normas de Aplicación

Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo III. Organización de la Actividad Laboral

Artículo 10. Organización del Trabajo

La organización a práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Comité de Empresa o Delegado de Personal, cuidando especialmente la formación profesional y técnicas del trabajador.

Artículo 11. Rendimiento, Definición

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

Artículo 12. Uso de Máquinas y Elementos de Trabajo

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material, en los instrumentos o en la 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.

Artículo 13. Movilidad Funcional

Con el fin de garantizar la polivalencia de los trabajadores, se acuerda la movilidad funcional de todos los empleados con la titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Tiempo de Trabajo

Artículo 14. Jornada y Horario

La duración de la jornada de trabajo anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo para el personal técnico; de 1470 horas efectivas para el personal administrativo y para el resto del personal 1610 horas efectivas. La empresa definirá la jornada y los horarios de cada departamento o servicio, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, pudiendo modificar los horarios cuando lo exijan necesidades del servicio debidamente justificadas. La jornada podrá ser continuada a turnos, de acuerdo, con las necesidades del mismo. Todo los empleados tendrán cada uno en el año, 20 sábados de descanso como mínimo, excepto al persona que trabaje a turnos que se regirá por su cuadrante. Los días 24 y 31 de diciembre y el 1 de Junio, festividad de la patrona, se establecen como

días de descanso para los empleados; en caso de que la festividad de la patrona coincida en domingo, se trasladarán al día 2: todo ello sin menar la necesidad de continuar con el servicio que presta la empresa. Para los trabajadores que realizan sus funciones en las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y a turnos, la jornada laboral será igualmente de 1.610 horas de trabajo efectivo al año, pudiendo cambiar la composición de la pareja que realiza el turno de trabajo con conocimiento y previa autorización del jefe de Servicio. Estos trabajadores percibirán en Plus Especial durante el período de Enero a Julio de 2004 de 51.30 euros mensuales, incrementándose hasta la cantidad de 69.30 euros mensuales a partir de agosto de 2004 que comprenderá todas las características inherentes a dicho puesto de trabajo como son Turnicidad, Nocturnidad y Festivos.

Para el año 2005 dicho importe se incrementará en 18 euros mensuales abonándose por tanto la cantidad de 87, 30 euros.

Artículo 15. Prolongación de Jornada

La Empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la necesidad de prolongar la jornada normal de trabajo. No obstante, y dado el carácter de Servicio Público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado, de ocurrir circunstancias que requieran una pronta o inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de lo mismos, a prolongar la jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos económicos que al particular se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso compensar económicamente si ser acumuladas para otro año. Cuando el cónyuge del trabajador, también trabaje, éste tendrá preferencia a elegir el disfrute del periodo de vacaciones anuales se concederán con arreglo a las siguientes normas:

1. El disfrute de las vacaciones anuales se hará de forma rotativa entre todos los trabajadores.
2. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho al importe correspondiente a la parte proporcional del periodo de vacaciones no disfrutadas, computándose la fracción de un mes como completa.
3. En principio las vacaciones habrán de disfrutarse ininterrumpidamente, sin embargo cabe que el disfrute pueda tener lugar o bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica en dos periodos, por acuerdo de



ambas partes.

4. Los trabajadores que así lo soliciten, percibirán de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes del mismo mes.

5. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.

6. Todo el personal deberá solicitar dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior la fecha en que desea disfrutar las vacaciones.

7. Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones, un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes.

Pudiendo disfrutar el resto de su vacaciones cuando se reestablezca de su enfermedad.

8. El empleado al cumplir sesenta años, tendrá derecho a disfrutar dos días más de vacaciones por cada año hasta cumplir sesenta y cuatro años, resultando un máximo de treinta y ocho días naturales de vacaciones.

9. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la empresa, y previo conocimiento del Comité de Empresa o Delegado de Personal, el período disfrutando hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuese por causa imputable al trabajador o razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.

10. Los trabajadores con responsabilidades familiares tiene preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 17. Licencias y Permisos

El trabajador, avisando con la posible antelación y acreditando la necesidad de la licencia, podrá disfrutar de la misma con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Cuatro días naturales, fallecimiento del cónyuge, hermanos, padres e hijos. En este supuesto al afectado podrá solicitar a través del Delegado de Personal o Comité de Empresa, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.

2. Un día natural, fallecimiento de abuelos o nietos.

3. Un día natural, fallecimiento de familiares políticos o consanguineos hasta el segundo grado, así como para tercer grado de consanguinidad.





En los supuestos 1,2 y 3 se aumentará el período de licencia hasta dos días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia.

4. Tiempo necesario en caso de que el familiar fuera de tercer grado, se autorizará a asistir al sepelio, siempre que el mismo se celebre en la misma localidad y en horas de trabajo.

5. Consulta médica, a los trabajadores acogidos al presente Convenio se les concederá el tiempo necesario para asistir a consulta médica que no produzca baja de Incapacidad Temporal. El trabajador que tenga que desplazarse fuera de la localidad a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para poder asistir a la mencionada consulta.

6. Cinco días naturales, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge o hijos prorrogables previa justificación médica. En caso de padres o hermanos, tanto carnales como políticos dos días.

7. Un día natural, matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.

8. Un día natural, primera comunión o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto coincidiendo con el día de la celebración.

9. Veinte días naturales en caso de matrimonio.

10. Cuatro días laborables, alumbramiento de esposa o cónyuge, que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad tanto de ella como del hijo.

11. Dos días naturales, por traslado de domicilio habitual.

12. Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y hora de lo mismos.

Se podrán solicitar dos licencias año sin sueldo de diez días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión. Los trabajadores que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de Formación Profesional, u otro centro legalmente reconocido para causar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrá acordar con ésta su asistencia a los referidos curso, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo. En ningún caso dichos permisos o licencias



podrá descontarse de las Vacaciones anuales retribuidas, con la excepción indicada en el punto primero del presente artículo.

Artículo 18. Control de Horarios

Siendo indispensable la puntualidad para la buena marcha de toda la actividad laboral, y especialmente para los que prestan servicios públicos, la Dirección de la empresa podrá establecer los controles que estime oportunos. Toda ausencia durante la jornada de trabajo deberá ser debidamente autorizada por el jefe directo del empleado. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad o accidente, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato en el plazo de 3 días, la baja facultativa correspondiente, o en su defecto, justificante médico acreditativo de la ausencia, no abonándosele si no acredita que la ausencia fue debida en enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportarse pruebas suficientes, será considerado falta injustificada.

Capítulo V. Régimen Económico

Sección Primera Del Salario Revisión Salarial

Artículo 19. Concepto del Salario

Se entiende por Salario la retribución que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado que con él obtiene. En la estructura de las retribuciones del trabajador por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos salariales del mismo.

Artículo 20. Salario Base

Los Salarios Base de cada categoría profesional serán los establecidos en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 21. Liquidación, Forma de Pago y Anticipos

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



otras retribuciones que perciban, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 22. Incremento Salarial año 2004

Para el año 2004 los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio Colectivo, se incrementarán en la cuatía del I.P.C. Previsto por el Gobierno para dicho año.

Artículo 23. Incremento Salarial año 2005

Para el año 2005 los conceptos salariales incluidos en el presente Convenio, se incrementarán en la cuantía del I.P.C. Previsto por el Gobierno para dicho año.

Artículo 24. Clausula de Revisión Salarial año 2004 y 2005

La subida salarial estipulada en los artículos 22 y 23 se revisarán una vez conocido el Índice de Precios al Consumo Real para dichos años. Si dicho porcentaje fuera superior, se procederá a revisar y actualizar los conceptos salariales en la diferencia que resulte, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero, excepto para el concepto Plus Edar.

Complemento Salarial.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en una mensualidad de su salario base más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas respectivamente, en los meses de marzo, junio, septiembre y 15 de diciembre de cada año. A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como eventual o interino, en función al tiempo trabajado en cada trimestre para cada una de las pagas.

Artículo 26. Gratificación Festividad de la Patrona

Anualmente, con motivo de la festividad de la patrona que tiene lugar el día 1. de junio, la empresa abonará una gratificación especial por ese día a todos los empleados que se encuentren en esa fecha contratados. El importe establecido será de 665,00 euros y se abonará a partir de año 2005. Cuando el trabajador tenga una jornada laboral anual inferior a la prevista en el Convenio Colectivo, cobrará dicho importe en proporción a dicha jornada laboral.

Artículo 27. Participación en Beneficios

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo



en cada una de las doce nóminas mensuales el importe correspondiente al 24% del Salario Base más antigüedad.

Artículo 28. Premio de Fidelidad

Los trabajadores que cumplan veinticinco años en la empresa sin interrupción alguna por excedencia voluntaria y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente personal, se les otorgará un premio en metálico de 346, 33 euros, Sin distinción de categoría profesional y por una sola vez.

Artículo 29. Antigüedad

Con el fin de premiar la continuidad temporal de los trabajadores al servicio de la empresa, se establece un premio de antigüedad que se regirá de la siguiente forma:

1. La antigüedad se establece o computa por trienio.
2. Este complemento se percibirá hasta que el trabajador cumpla 65 años de edad, en cuyo momento, quedará congelada la percepción de nuevos módulos o porcentajes por tal concepto.
3. La fecha de partida de los premios será la del 1 de enero y la de 1 de julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el primer o segundo semestre del año.
4. El importe de dichos premios será el correspondiente al 5% del salario base de cada categoría profesional existente en cada servicio, por trienios, afectando a los cambios de categorías que se produzcan en el futuro.

Aquellos trabajadores cuyo ingreso en la empresa sea posterior al 31 de diciembre de 2000 no percibirán ningún importe en concepto de antigüedad, quedando sin efecto Convenio Marco, Laudo Arbitral o cualquier otra disposición que se oponga o modifique a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de aplicación.

Artículo 30. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas parte acuerdan reducir en lo posible a realización de horas extraordinarias, que posibiliten con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal, sin perjuicio de la obligación de su ejecución. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el Cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público que presta la empresa, el exceso de horas trabajadas



para prevenir o reparar siniestros, averías, ausencias, imprevistas, acumulación de tareas, cambios de turnos u otras análogas de carácter extraordinario y urgente, sin perjuicio de su compensación según se establece en la legislación vigente o su abono como se viniera percibiendo en cada centro de trabajo.

Estas horas tendrán carácter estructural. La Dirección de la Empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con los trabajadores de cualquier categoría o centro de trabajo, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a la normales, que se denominarán complemento de dedicación Plena.

Artículo 31. Lectores y Cobradores

El exceso de lectura sobre rendimiento normal, se abonará a razón de 0,06 euros unidad. El rendimiento será el número de 120 lecturas hechas, computadas en promedio de días trabajados en el periodo de facturación, a excepción de los sábados que será de 85 lecturas.

Cobradores: Cuando el número de recibos cobrados exceda de la cantidad de 90 diarios, percibirá una prima de cobranza de 0,06 euros unidad; los cobradores tendrán la obligación de presentar al cobro precisamente el número de facturas que constituyen los cargos que le asignen, los cuales se revisarán periódicamente de acuerdo con las variaciones demográficas de cada zona, a fin de mantener la misma proporción de abonados por cargo que tiene actualmente. Si en algún servicio se informatizara el servicio de lectura, se reunirá la comisión paritaria del Convenio para estudiar la nueva situación.

Artículo 32. Guardias

Dada las características de la actividad de servicio público que gestiona la empresa, se establece un servicio de guardia que se cubrirán en cada centro de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que cubran el servicio de guardia percibirán por cada semana disponible la cantidad de 66,68 euros y las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán como horas extraordinarias, a excepción aquellos Centros de Trabajo donde se hayan establecidos acuerdo o pactos entre los representantes de la empresa y de los trabajadores y por tanto y por tanto se haya acordado el abono de un complemento de dedicación plena. La semana de Navidad, Año Nuevo, Feria y Semana Santa el importe de guardias será de 207,78 euros. Dicho servicio de guardia se entiende con un carácter de disponibilidad, sin tener que estar en el centro de trabajo, pero si localizable en el momento de atender cualquier avería urgente. En caso de ser requerido, en el momento de localización se computará como tiempo de trabajo para su posterior pago. Este sistema entrará en vigor cuando los centros de trabajo dispongan de los medios adecuados para su establecimiento. En el centro de trabajo cuyo número de



trabajadores en calle, sea inferior a seis, no será de aplicación el presente artículo.

Artículo 33. Plus de Nocturnidad

Se considerarán trabajos nocturnos los que se realicen entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. El complemento de trabajo nocturno se percibirá de acuerdo con las siguientes normas:

1º) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de dos horas y media, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

2º) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de dos horas y media, se aplicará el complemento al total de la jornada trabajada.

Quedan exceptuados del complemento de trabajo nocturno el personal de vigilancia de noche y el que fuera contratado expresamente para realizar su función durante el periodo nocturno. El complemento de trabajo nocturno se fija en un 25% del salario base del Convenio Colectivo para su categoría profesional, aplicando al tiempo trabajando en periodo nocturno.

Artículo 34. Premio Vinculación

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán en concepto de Premio de Vinculación, la cantidad de 106,61 euros anuales, a razón de 8,88 euros mensuales en cada una de las doce mensualidades. Si en la actualidad existiesen trabajadores a los cuales se les abonasen cantidades superiores a las anteriormente mencionadas, las diferencias en excesos que pudieran existir serán respetadas individualmente a cada trabajador, abonándoseles en el concepto de adecuación convenio.

Artículo 35. Consumo de Agua

El importe de los servicios derivados del consumo de agua, tales como el alcantarillado y la Depuración, así como el propio consumo, será gratuito hasta el límite de 20 metros cúbicos mensuales, para todos los trabajadores. En el supuesto de que en su domicilio exista contador centralizado en comunidad de vecinos, las empresas abonarán al trabajador al importe de veinte metros cúbicos al mes.

Artículo 36. Plus Tóxico, Penoso y Peligroso

Para todos aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo con continuidad en el área de las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y en el área de Alcantarillado se le abonará el importe de 27,00 euros mensuales.





Otros Complementos: Indemnizaciones y Suplidos.

Artículo 37. Quebranto de Moneda

Con naturaleza indemnizatoria o suplido se establece un abono mensual de 44, 21 euros para el personal que preste sus servicios durante la jornada completa de cajero. El que sustituyera al personal que tuviera derecho a la percepción del quebranto de moneda, percibirá la parte proporcional correspondientes al tiempo que dura dicha situación.

Artículo 38. Plus Transporte

Todos los trabajadores percibirán en concepto de plus de transporte la cantidad de 5,00 euros por día efectivo trabajado.

Aquellos trabajadores que disfrutasen de cantidades superiores en el citado concepto, mantendrán dicho importe en las doce mensualidades como mejora de carácter individual, sólo para aquellos trabajadores que estuviesen trabajando en el Centro de trabajo de Rota. Dicho importe se abonará bajo el concepto de Complemento Personal.

Artículo 39. Dietas y Desplazamiento

El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que desplazarse fuera de la localidad donde radique su puesto de trabajo, percibirá en concepto de dieta las siguientes cantidades sin distinción de categorías :

Desayuno	4,42 euros
Almuerzo o cena	25,05 euros
Habitación	36, 85 euros

Para el devengo de tales dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o a cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de las salidas normales de la jornada diaria. Independientemente de estas actividades, las empresas facilitarán para los desplazamientos, los medios de transporte, o , en su defecto, el importe del autobús o billete de tren de primera clase. Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no teniendo medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo. El importe del kilometraje será de 0,28 euros por Kilómetro recorrido.

Artículo 40. Plus de Comida

Se pueden dar los siguientes supuestos:

- a) Toda realización de trabajo que no exceda de dos horas sobre la jornada normal de trabajo, deberán llevarse a cabo prolongando la jornada, abonándose una dieta de 11, 78 euros, con independencia de las horas extraordinarias, si supera el horario normal de comida.
- b) Si la duración de la prolongación prevista, excede de dos horas, la empresa deberá facilitar comida al personal, inexcusablemente, salvo circunstancias ajenas a su voluntad, considerándose como horas extraordinarias el tiempo de comida, si éste no es superior a 30 minutos.
- c) En caso de establecimiento de turnos en el apartado anterior, el personal podrá sustituirse por los pertenecientes a otro turno.
- d) El mismo criterio de los apartados a) y b) para los supuestos de prolongación de jornada a partir de las 10.00 horas de la noche.

Artículo 41. Ascensos

Cuando la empresa necesite cubrir un puesto de trabajo, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tenga el derecho a ascender en el sistema de clasificación profesional. La empresa evaluará, a la hora de cubrir el puesto, la formación y los méritos de los trabajadores y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno mediante concurso 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 dicho puesto de trabajo. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal que a juicio de la misma reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Capítulo VI. Régimen Asistencial

Artículo 42. Seguro colectivo de Vida

Se establece con una empresa de ramo, un seguro de vida para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos e indemnizaciones:

Por Fallecimiento:	6.130,32 euros
Por Incapacidad Permanente Total:	6.130,32 euros
Por Incapacidad Permanente Absoluta:	6.130,32 euros
Por Muerte por Accidente	12.260,64 euros
Por Muerte por Accidente de Circulación:	18.390,97 euros



La prima de este seguro estará financiada en un 100% con cargo a la empresa.

Artículo 43. Enfermedad y Accidente de Trabajo

Los empleados que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la empresa se complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta el 100% de sus devengo a partir del día en que se haya producido la baja.

Artículo 44. Ayuda al Trabajador con Hijo Disminuido

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social de aquellos trabajadores que tenga hijos disminuidos físicos o psíquicos, las empresas abonarán una gratificación mensual de 128. 95 euros mensuales por hijo que se encuentre así calificado por el organismo competente.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho, y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

Artículo 45. Jubilación

El personal que preste sus servicios en la empresa se jubilará al cumplir la edad de 65 años.

Artículo 46. Ayuda Escolar

1. Se establecen ayudas de los estudios relacionados a continuación o equivalentes, para hijos de empleados cuyas bases y cuantías durante 2004 serán las siguientes:

Importe Ayudas Anuales

Educación Infantil	70.00 euros
Educación Primaria	75.00 euros
Educación Secundaria Obligatoria	120.00 euros
Bachillerato	120.00 euros
Ciclo Formativo de Grado Medio	120.00 euros
Ciclo Formativo de Grado Superior	135.00 euros
Universidad, Facultad o Escuela Universitaria	165.00 euros

2. Las condiciones para solicitar las ayudas son:

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

2.2 Las solicitudes que se hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderá por tanto, la opción a la ayuda a quienes repitan el curso para el que obtuvieran la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta que no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se les concedió la ayuda anterior a excepción de aquellos que cursen estudios de E.S.O, que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos que percibirán siempre dicha ayuda.

2.3 Las ayudas se concederán para los cursos completos, no para asignaturas sueltas de un curso. Salvo a los empleados que estén estudiando carreras de tipo universitario o medio, tendrán derecho a las ayudas correspondientes a los estudios que estén realizando, independientemente de si ha aprobado el curso anterior. El único requisito imprescindible para solicitar esta ayuda será la presentación de la carga de la matrícula del curso, para el que solicita.

2.4 Edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

2.5 Para recibir esta ayudas deberán justificarse documentalmente la matriculación en algún centro oficial o reconocido legalmente.

2.6 Los alumnos de educación preescolar deberán tener como mínimo tres años de edad al 31 de diciembre del año en el que solicitan dicha ayuda.

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

3. En la cuantías y condiciones establecidas en los apartados anteriores excepción de la limitación de edad, se aplicará la ayuda para los empleados que realicen estudios propios de la actividad de la empresa

Artículo 47. Ropa de Trabajo

Capataces, Oficiales, Peones y Lectores:

Invierno: Dos camisas manga larga, dos pantalones, dos chaquetillas, un par de botas.

Verano: Dos camisas de manga corta, dos pantalones, un par de zapatos de seguridad.

Ropa de Reposición: Un traje de agua, un par de guantes, un par de botas de



agua, un anorak.

La empresa vendrá obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo al trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa. Las prendas y calzados facilitados por la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma. La ropa de trabajo de verano se hará entrega en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la primera quincena del mes de octubre. Se respetarán las condiciones más favorables que existan en cada servicio.

Artículo 48. Responsabilidades Familiares

Conforme a lo que establece el artículo 46. 3 del Estatuto de los Trabajadores , los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde el momento del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrán fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho. Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia de un periodo de nueve meses en concepto de maternidad, el reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

Artículo 49. 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 las empresas no tienen médico de empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por las empresas. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, como mínimo una vez al año a sus trabajadores.

Artículo 50. Prueba de Aptitud Psicotécnica

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

Artículo 51. Formación Profesional

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento



profesional y el ascenso a cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionados con la actividad propia de la empresa. El comité de Empresa o Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, deberán ser informados de los planes de formación profesional que elaboren en la empresa.

Artículo 52. Curso de Adaptación y Capacitación

La empresa directamente o en régimen de concierto con otros centro oficiales o reconocidos, o con profesionales especializados organizarán los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como los cursos de reconversión que se precisen para asegurar la estabilidad del trabajador su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria, Si por imponderables ajenos a la propia empresa estos cursos no se pudieran realizar dentro de la jornada laboral, la empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal convendrán las medidas necesarias para la asistencia de los trabajadores a los citados cursos.

Artículo 53. Cursos Externos de Formación

Los empleados que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia para elegir turno de trabajo y al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que estén relacionados con las actividades profesionales relacionadas con la empresa. Así mismo, tendrán derecho, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, o la reserva del puesto de trabajo, si fuera necesario , para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesionales, relacionados con la actividades de la empresa.

Artículo 54. Anticipo Reintegrables

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 612.10 euros. Las condiciones serán las siguientes:

- a) Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.
- b) La causa por la que se solicite el anticipo, deberá ser motivado por alguna situación familiar de carácter grave.
- c) El reintegro se efectuará en un plazo máximo de doce meses.
- d) No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiera cancelado el anterior, si lo hubiere.





e) El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a quince días desde la fecha de solicitud del anticipo.

f) No obstante lo expuesto en el apartado a), el personal que esté trabajando en la empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintégralo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a doce meses.

Capítulo VII. Derecho de Representación Colectiva y Reunión de los Trabajadores.

Artículo 55. Organo de Representación

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal son lo órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.

Artículo 56. Competencias

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes Competencias:

1. Recibir información sobre:

a) Trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.

b) Expediente de nuevas tarifas de agua.

c) Anualmente, Balance, Cuenta de Resultados y Memoria.

d) Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese de personal, procedimiento seguido.

e) Índice de absentismo y sus causas

f) Accidente Laborables y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y estudios sobre la prevención de los mismos.

g) Normativa interior o exterior que incida sustancialmente en el proceso de trabajo.

h) Relación mensual de las horas extraordinarias realizadas

2. Se solicitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal que emita informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:

a) Reestructuración de la Plantilla





- b) Modificación de la jornada u horario de trabajo
 - c) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - d) Planes de Formación Profesional.
 - e) Implantación o revisión de los sistemas de trabajo , de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
 - f) Establecimiento de Trabajo a turnos.
 - g) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
 - h) Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.
3. Ejercer una actuación de:
- a) Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativas laboral.
 - b) Participar en la gestión de obras sociales.
 - c) Colaborar con la empresa en la medidas encaminada a incrementar la productividad, medidas de seguridad e higiene.
 - d) Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto a que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en la relaciones laborales.
 - e) Participar en los tribunales de concurso-oposición y pruebas de aptitud.
 - f) Podrá proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.

Artículo 57. Garantías

1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa o en su caso Delegado de Personal, dispondrá de cuarenta horas mensuales retribuidas, excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral y Judicial. Podrán acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales, de mutua acuerdo entre los miembros de Comité de Empresa y suscrito por acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la empresa semestralmente. No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio. Los miembros del Comité de Empresa acuerdan reducir de forma temporal, entre el 1 de agosto de 2004 y el 31 de diciembre de 2005 en 16 horas mensuales el crédito horario que en la actualidad vienen disfrutando, pasando por tanto de 40 a 24 horas





mensuales.

Como contraprestación por lo anterior y mientras se mantenga esta circunstancia se le abonará a cada uno de los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo, en el concepto económico no consolidable denominado Plus Extrasalarial, la cantidad de 18. 36 euros al mes a partir del 1 de enero de 2005 se incrementará en el IPC Previsto con Revisión al IPC Real.

2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información de acuerdo con la disponibilidad de la empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.

3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá publicar o difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.

4. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de sus representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

Serán considerados desplazamientos, aquellos que realicen los representantes legales de los trabajadores dentro de la actividad sindical de la empresa, percibiendo por ello a cargo de la misma, los gastos que se originen, que acreditarán adecuadamente si así lo estima la Dirección de la Empresa.

Artículo 58. Asamblea

1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegados de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla. Dicha asamblea estará presidida en todo caso, por el Comité de empresa o Delegado de Personal que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de persona no pertenecientes a la empresa.

2. La convocatoria de la asamblea deberá constar con expresión del orden del día, que será comunicada a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación.

3. El lugar de reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, no obstante se reconoce el derecho al Comité de Empresa o Delegado de Personal, para celebrar asambleas en horarios de trabajo con máximo de veinte horas anuales, con una duración de la asamblea de tres horas, iniciándose el comienzo





o a la finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 59. Sección Sindical

1. Podrán constituirse secciones sindicales en el ámbito de la empresa, como órganos de representación de los intereses de los trabajadores afiliados a un mismo sindicato legalmente establecido.
2. Las Secciones Sindicales podrán difundir en los centros de trabajo, publicaciones, convocatorias o avisos de carácter sindical en el tablón de anuncios.
3. Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que estén afiliados a una central sindical, podrán solicitar a la empresa que su cuota sindical se le descuente por nómina y ésta depositarla en el número de cuenta bancaria que la central sindical manifieste.
4. Los representantes de las secciones sindicales gozarán de la misma garantías que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, disponiendo de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa.

Artículo 60. Comisión de Seguridad e Higiene

Se acuerda crear una comisión de seguridad e higiene, integrada por un representante de Comité de Empresa y un representante de la Dirección, que compatibilizará sus funciones con las que normalmente prestan en la empresa, que asumirán los cometidos que al efecto establece la legislación vigente en cada momento, Además de la recogidas en la legislación vigente, las funciones de esta Comisión serán:

- a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, imponiéndolas y haciéndolas cumplir.
- b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene e Instituciones Públicas destinadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individual y colectiva para el centro de trabajo, dándose traslado a los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.





d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes.

Artículo 61. Subrogación

Teniendo en cuenta el carácter público que tiene el trabajo de actividades de agua, las partes acuerdan que en el supuesto de que una empresa consiga la concesión del servicio de aguas, ésta quedará obligada a contratar a los trabajadores de AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. con los mismos derechos y condiciones económicas, laborales y sociales que el trabajador venía percibiendo.

Artículo 62. Movilidad Geográfica

Todos los trabajadores fijos a la fecha 1 de enero de 1997, acogidos al presente convenio no podrán ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador, previo informe al Comité de Empresa y o Delegado de Personal. En todo caso los desplazamientos se efectuarán con los vehículos de la empresa o, en su defecto, a coste de la misma.

Disposición Adicional

Política de Empleo: a la entrada en vigor de este convenio, la empresa afectada por el mismo, se comprometen a mantener los actuales niveles de plantilla, incrementándolas cuando sea posible. Con estos objetivos se acuerda lo siguiente: se garantiza para todo el personal, el mantenimiento de las plantillas de personal afectado por este convenio, ingresándose el personal que sea necesario para cubrir las vacantes que se produzcan, de tal manera, que al finalizar el año, la plantilla existente en cada centro de trabajo, no sea inferior a la hora existente.

Estas vacantes se cubrirán de forma y modo que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Disposición Transitoria

Para aquellos trabajadores que estuvieran dados de alta a 1 de enero de 1997 y sólo para estos ,percibirán, durante el tiempo que estén en activo en la empresa, con el fin de incentivar el que contraten planes individuales de pensiones, percibirán en su nomina la cantidad de 73,75 euros mensuales revisable según el citado artículo 23 para el año 2005.

Disposición Derogatoria

El presente convenio colectivo deroga, expresa e indefinidamente, en la totalidad, y dejándolos sin efectos, a todos y a cada uno de los convenios colectivo, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que





estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único convenio colectivo de aplicación en el centro de trabajo de la empresa señalada en el ámbito funcional.

Tabla de Salario Base Año 2004 (2% sobre 2003)

Personal Administrativo	1.049,57 Euros
Subjefe de Sección	958,07 Euros
Oficial Primero Administrativo	898,22 Euros
Oficial Segundo Administrativo	836,19 Euros
Auxiliar Administrativo	898,33 Euros
Encargado Cobradores	836,19 Euros
Cobradores	
Personal de Lectura	
Encargado Lectores	898,33 Euros
Lector	836,19 Euros
Personal Operario	
Capataz	984,52 Euros
Subcapataz	947,55 Euros
Oficial Primera	884,37 Euros
Oficial Segunda	851,31 Euros
Oficial Tercera	831,02 Euros
Peón Especialista	824,76 Euros
Peón	824,76 Euros

