

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACCIONA AGUA, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EDAR SUR COPERO DE DOS HERMANAS (SEVILLA)

Capítulo I. Normas de identificación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales de la empresa Acciona Agua, S.A. con los trabajadores/as de su centro de trabajo EDAR Sur Copero, sita en Carretera de la Isla, s/n - Dos Hermanas (Sevilla), y sus infraestructuras.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio se extiende a las relaciones laborales del personal que en la actualidad está adscrito a ese centro de trabajo, así como a las futuras y pasadas. Se excluyen del ámbito regulado por el presente Convenio el personal indicado en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, con efectos retroactivos, el 1 de enero de 2009 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la fecha de expiración de su plazo de vigencia. Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo, en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, absorben las que con anterioridad vinieran disfrutando los trabajadores/as, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenio colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originados.

Las mejoras del presente convenio colectivo respetarán las que, con superación de estas, tenga pactada individualmente la empresa con sus trabajadores/as.

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

Artículo 5. Legislación supletoria.

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del

salario, Convenio Estatal del Sector y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el convenio del sector, (BOE de 24 de agosto de 2007) para las industrias de captación, elevación, tratamiento, depuración y distribución de aguas, el Estatuto de los Trabajadores y así como cualquier disposición legal que pudiera aprobarse durante la vigencia de este Convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 6. Ordenación del trabajo

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quién se delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables.

El trabajador/a está obligado/a a cumplir la órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones y actividades se le ordenen dentro del general cometido de sus competencia profesional.

Artículo 7. Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

1. La regulación en la prestación del trabajo vendrá determinada por las leyes, el presente Convenio Colectivo y el contrato de trabajo individual, todo ello con reconocimiento de los deberes generales de colaboración y buena fe que deben regir la citada prestación de servicios, manteniendo los trabajadores/as los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa

2. Solo se prestará el trabajo corriente, no obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador/a prestar trabajo distinto del acordado, con obligación por parte del empresario de remunerarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto

3. El trabajador/a deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su contenido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

4. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

Artículo 8. Deberes del empresario.

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores/as cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección colectivos o individuales necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9. Reclamaciones de los trabajadores/as.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores/as de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlos antes el Jefe de Planta, junto con el representante legal de los trabajadores/as y el Jefe de Área.

La empresa resolverá estas reclamaciones en el plazo de 10 días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

Artículo 10. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores/as, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que actúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que corresponden a estos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

La empresa deberá previamente comunicar esta situación al representante de los trabajadores/as.

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

Artículo 11. Trabajos de categoría superior.

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

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

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

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

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador/a sustituido/a, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 12. Trabajos de categoría inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador/a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo, al representante legal de los trabajadores/as, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación al trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración y derechos que, por su grupo profesional le correspondan.

2. A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo profesional inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores/as de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas.

No se considerará a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Artículo 13. Dedicación plena.

Cuando concurren condiciones que hagan posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, podrán ser aquellos encomendados a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal

Capítulo III. Ingreso en la empresa

Artículo 14. Ingreso en el trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

Se estará a lo dispuesto en el artículo. 16 del Estatuto de los Trabajadores. Será condición precisa para el ingreso poseer la titulación específica que se exija en cada categoría.

Artículo 15. Pruebas de aptitud.

1) La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados/as las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias, para comprobar si su grado de aptitud y su preparación es adecuado al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2) El trabajador/a, con independencia de su grupo profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa. Asimismo el citado reconocimiento se realiza para proteger de riesgos específicos derivados del puesto de trabajo.

Capítulo IV. Cobertura de vacantes y ascensos

Artículo 16. Ascensos.

El ascenso del personal se realizará cuando exista una vacante en un grupo profesional superior, o por necesidades del servicio.

La distribución que existe en la actualidad en la E.D.A.R. Sur - Copero en los distintos grupos profesionales es la fijada en el pliego de bases que sirvió para el concurso de adjudicación de la explotación de la EDAR, y las vacantes que se produzcan en el futuro serán cubiertas del siguiente modo:

a) El ascenso del personal de los grupos profesionales GP3 a GP6, ambos inclusive, será de libre designación y revocación por la empresa.

b) Los ascensos para cubrir las vacantes del personal de los grupos GP1, GP2B y GP2A, se realizarán de la siguiente forma:

1) Superación de las pruebas prácticas y teóricas que se establezcan y realicen por la empresa, a realizar por los distintos aspirantes que opten cubrir el puesto vacante. Si los aspirantes no obtuviesen la puntuación requerida en las pruebas que se realicen, la empresa podrá optar, bien por lo establecido en el punto

segundo, o por su oferta y contratación en el exterior.

2) De libre designación de la empresa entre la totalidad de su personal cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezca.

Capítulo V. Estructura retributiva y régimen económico

Artículo 17. Percepciones económicas.

Del cómputo de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral, de prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o las indemnizaciones correspondientes a traslados, y estas no forman parte del salario, siendo percepciones de carácter extra salarial.

a) Percepciones económicas salariales:

- Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.
- Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban acondicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

1. Personales, como antigüedad, asimilación convenio.
2. De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, turnos.
3. De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, pluses de actividad u horas extraordinarias.
4. Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

b) Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extra salariales y plus transporte.

c) Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Artículo 18. Forma de pago.

La liquidación mensual se efectuará el último día de mes. Los días 15 de cada mes se adelantará hasta el 50% del haber mensual a cada trabajador que lo solicite.

Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que determine el trabajador/a.

Artículo 19. Salario base.

El salario base del personal afecto al presente Convenio, es el que se determina para cada grupo profesional en las tablas salariales anexas.

A partir del año 2010 y siguientes, quedan eliminados y por consiguiente se suprimen de las tablas los siguientes complementos/conceptos salariales:

- Participación en Beneficios
- Plus Tóxico (C.P.P.T.)
- Complemento de salario bruto garantizado (C.S.B.G.)
- Plus de Transporte

Los importes de las tablas que para cada grupo profesional se perciban por estos conceptos pasarán a integrarse en el salario base unificado. Este nuevo concepto de salario base unificado pasará a percibirse en cada una de las doce mensualidades, y en las cuatro pagas extras, si bien las pagas extras alcanzarán el valor del salario base unificado en el tercer año de aplicación de esta unificación, por ello cada uno de los tres años se incrementará el 33,33% del valor de las pagas extras, hasta que en el tercer año de aplicación del sistema iniciado en el año 2010, el importe de las doce pagas mensuales y las cuatro pagas extras quedarán igualados en su importe.

Artículo 20. Incrementos salariales.

Para el año 2009 se acuerda un incremento del IPC real del año 2008, más el 0,60%; por ello la tabla salarial definitiva del año 2008 se verá incrementada en todos sus conceptos con el 2,00% (1,40% IPC 2008 + 0,60% = 2,00%).

En los tres años siguientes no se producirá incremento sobre las tablas salariales y complementos personales, solamente se revisarán los conceptos de puesto de trabajo del convenio, a saber:

- Plus de Turnicidad.

- Plus de Nocturnidad.
- Plus Guardia.
- - Plus de Domingos y Festivos.

Para los años 2010, 2011 y 2012, estos pluses se verán incrementados con el IPC del año anterior, con garantía mínima del 1,00% de incremento para cada uno de los años, salvo el Plus de Nocturnidad que se verá incrementado para el año 2010 a la cantidad de 2,00 euros/hora; y para los años sucesivos se aplicará el mismo incremento que al resto de los pluses de puesto descritos.

Artículo 21. Antigüedad.

Las percepciones salariales que hasta diciembre de 2009 se vinieran percibiendo con la denominación de antigüedad, y antigüedad consolidada, así como las cuantías que por estos conceptos estén incluidas en las pagas extras, quedarán fijas es su importe y pasarán a integrarse en el salario como Complemento «Ad Personam».

A partir del 1 de enero de 2010, cuando los trabajadores/as incluidos en el presente convenio cumplan nuevos años de antigüedad en la empresa, percibirán un premio de antigüedad por cada nuevo año que cumpla a partir de esta fecha, a excepción del personal que acredite un año de antigüedad en la empresa, que percibirá la cantidad indicada desde el mes de enero de 2010; dicho importe se acumulará al del año anterior.

Dicho premio tendrá el mismo importe para todos los grupos profesionales, siendo el mismo para el año 2010 de 54 euros anuales. Este premio anual se percibirá distribuido en las doce mensualidades.

Para los años 2011 y 2012 el módulo de antigüedad se incrementará en los mismos porcentajes que los pluses de puesto de trabajo, operando igualmente para este concepto el incremento de garantía mínima.

Artículo 22. Plus turnicidad.

Aquellos trabajadores que de forma sistemática realicen su trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán el plus de turnicidad en cuantía que para los años 2009 y 2010 se recoge en las tablas salariales adjuntas, para los años 2011 y 2012 el valor de este plus se incrementará conforme se recoge en el artículo 20.

Los citados importes se percibirán íntegros cuando el trabajo sea realizado en régimen de turnos durante todo el mes, si la prestación de servicios en régimen de turnos no se realiza durante todo el mes, su percepción será proporcional al

tiempo de prestación del trabajo a turnos.

Artículo 23. Plus nocturnidad.

Aquellos trabajadores/as que realicen trabajos entre las 23 horas de la noche y las 7 horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por hora efectiva de trabajo en ese horario, en cuantía que para los años 2009 y 2010 se recoge en las tablas salariales adjuntas, para los años 2011 y 2012 el valor de este plus se incrementará conforme se recoge en el artículo 20.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal recibirá cuatro pagas extraordinarias consistentes, cada una de ellas, para el año 2009, en el importe del salario base mensual, incrementado con la antigüedad.

Para los años 2010, 2011 y 2012 el valor de cada una de las pagas se calculará conforme a lo indicado en el párrafo tercero del artículo 19.

Estas pagas se harán efectivas con las nóminas ordinarias de marzo, junio, septiembre y el 15 de diciembre de cada año.

El devengo de cada una de las mencionadas pagas extraordinarias será trimestral.

Artículo 25. Retribución día de navidad, fin de año y año nuevo.

Todo el personal que trabaje los siguientes días:

Día 24 de diciembre de 15,00 horas a 23,00 horas.

Día 24 de diciembre de 23,00 horas a 7,00 horas.

Día 25 de diciembre de 7,00 horas a 15,00 horas.

Día 31 de diciembre de 15,00 horas a 23,00 horas.

Día 31 de diciembre de 23,00 horas a 7,00 horas.

Día 1 de enero de 7,00 horas a 15,00 horas.

Independientemente de su haber diario, recibirá una compensación económica que para el año 2009 será de 112,63 euros, importe que deberá ser actualizado para los años 2010, 2011 y 2012 con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20

Esta compensación económica se percibirá en la nómina de diciembre.

Dado el carácter eminentemente familiar de las citadas festividades, se procurará establecer un orden rotativo de tal forma que ningún empleado trabaje durante las noches los días 24 y 31 de diciembre durante más de un año consecutivo.

Artículo 26. Complemento Salario Bruto Garantizado.

A las cantidades que el trabajador viniera percibiendo como complemento de salario bruto garantizado se le aplicará para el año 2009 el incremento acordado en el artículo 20

Para el año 2010 y sucesivos este concepto desaparece del convenio, a fin de determinar el importe individual de cada trabajador del denominado Complemento «Ad Personam» se hará necesario el realizar un trasvase económico en valor positivo o negativo del CSBG. Este ejercicio se hace necesario para evitar que tras la unificación y trasvase de otros conceptos salariales al salario base unificado, al personal técnico le resulte un importe del salario base unificado inferior al de otras categorías.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Durante el tiempo de duración de este convenio, todas las horas extraordinarias que realice el personal afecto al presente convenio, serán abonadas en las cuantías fijas e invariables cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, señaladas en el anexo correspondiente de las tablas salariales para los años 2009 y 2010. Para los años 2011 y 2012 el importe de las horas extras se verá actualizado con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20

Artículo 28. Guardias.

El personal que realice guardias en la E.D.A.R. de Copero, percibirá una compensación económica para el año 2009 de 129,07 euros/mes, para el año 2011 será de 130,36 euros, en concepto de «Guardia Copero», y bombeos anexos, que se llevarán a cabo según cuadrante Para los años 2011 y 2012 el importe de las guardias se verá actualizado con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20

Cuando los trabajadores que estén de guardia sean llamados para acudir al centro de trabajo percibirán de manera adicional a la retribución que corresponda por las horas trabajadas, con motivo de dicha salida, el importe correspondiente a una hora extraordinaria.

Si el servicio a realizar supusiera una prolongación de la jornada de trabajo (tanto

en Guadaíra o en la E.D.A.R. de Copero), que alcanzara el horario normal de desayuno, comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del Encargado no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa abonará los gastos de desayuno, comida o cena según corresponda.

El sistema de guardia irá rotando alternativamente durante los 12 meses del año entre todo el personal que voluntaria-mente se adscriba al mismo, en caso de no cubrirse de forma voluntaria el servicio será obligatorio para todos los oficiales de mantenimiento.

Las horas se contarán a todos los efectos desde la llamada hasta la salida del lugar de trabajo, abonándose los kilómetros desde su domicilio o en su defecto 50 km.

Artículo 29. Trabajo en domingos y festivos.

Se establece un plus cuyo importe queda fijado en la cantidad de 14,77 euros por domingo o festivo efectivamente trabajado, con efectos de aplicación desde el mes de enero de 2009, y de 14,92 euros para el año 2010. Para los años 2011 y 2012 el importe de los domingos y festivos se verá actualizado con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20.

Artículo 30. Dietas.

Las dietas son una retribución de carácter extra salarial que responde a la necesidad de compensar al trabajador/a los mayores gastos que se producen por el hecho de tener que efectuar sus comidas y pernoctar fuera de su domicilio.

1. El trabajador/a percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
2. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará 20,42 euros de dieta. Para los años 2010, 2011 y 2012, Para los años 2011 y 2012 el importe de las dietas se verá actualizado con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20.
3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia de desplazamiento, el trabajador/a afectado/a tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
4. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador/a, y en las mismas fechas que estas.

5. El importe de la dieta completa será de 72,93 euros y la media dieta de 21,80 euros. Para los años 2010, 2011 y 2012, el importe de las dietas se verá actualizado con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20.

6. Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el desplazamiento obligue respectivamente a comer o cenar fuera de la localidad, entendiéndose que esta circunstancia se produce cuando la ausencia supera las quince o veintitrés horas.

7. Cuando se pueda prever que el desplazamiento pueda ocasionar al trabajador/a un desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a cuenta.

Artículo 31. Locomoción.

La empresa está obligada a facilitar medios de locomoción para el desplazamiento del trabajador/a dentro de la jornada laboral.

Todo empleado que de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de su jornada laboral o en jornadas extraordinarias, tenga que utilizar su vehículo propio para el desarrollo de su trabajo, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados al precio de 0,22 euros el kilómetro para el año 2009, y 0,23 euros km. para el año 2010; Para los años 2011 y 2012 el importe de los gastos de locomoción se verá actualizado con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20

Cuando se trate de un desplazamiento fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción, la misma abonará el importe de billete de autobús, de ferrocarril en primera clase, de avión en clase turista, o el importe de los kilómetros en el caso de que el trabajador utilice su coche propio.

Artículo 32. Plus de asistencia.

a partir del año 2010 se incorpora un Plus de Asistencia, para todos los trabajadores de la EDAR de Copero, a incluir dicho plus, en la cuantía de 30,00 euros mes, que se percibiría al final de cada ejercicio siempre que el absentismo producido por cualquier causa no supere el 2,50% al final de cada ejercicio, asimismo cualquier trabajador que en el mes tenga una falta de un día perderá el 50% de ese mes, y con 2 ó más días de ausencia, perdería el 100% del plus correspondiente a ese mes.

Capítulo VI. Régimen de trabajo

Artículo 33. Jornada de trabajo.

La jornada diaria se realizará a tiempo completo, desarrollándose durante un

horario continuado de 8 horas dentro del cual existirá un descanso de media hora

La jornada de trabajo será de 1.728 horas en cómputo anual, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.

La empresa se compromete a adecuar la duración de la jornada de trabajo de aquellos trabajadores que presten servicios en régimen de turnos completos (a tres turnos, de mañana, tarde y noche) y solamente para ellos, de manera que ésta se adecue, en la medida de lo posible, a la jornada anual señalada en el párrafo anterior.

Este ajuste del calendario laboral anual se llevará a cabo teniendo como premisa que, bajo ninguna circunstancia, pueda llevar aparejado que los citados trabajadores realicen un exceso de jornada que haya de ser compensado por la Empresa.

Esta medida contribuirá a que los relevos que se produzcan en los turnos completos se realicen adecuadamente, y a que los trabajadores relevados y los relevistas coincidan para poder comentar las incidencias del servicio.

Artículo 34. Calendario laboral.

Serán consideradas como festivas las 12 fiestas reflejadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, más las dos fiestas locales de Sevilla, capital.

La empresa elaborará el calendario laboral, procurando concordar la propuesta de los delegados/as de personal con las necesidades del servicio.

El cuadrante se realizará y comunicará al personal con un mes de antelación.

En caso necesario la Empresa podrá modificar el cuadrante previsto, previa comunicación a los delegados/as de personal.

Siempre que no se altere el normal desenvolvimiento del turno, los trabajadores/as previa comunicación y aceptación de la dirección, lo podrán intercambiar.

Artículo 35. Prolongación de jornada.

La empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la empresa, de concurrir circunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá

prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Si la prolongación superase en media hora la jornada diaria del trabajador, siempre que sea previsible que el trabajo va a continuar y así resulte de hecho, la empresa estará obligada a proveer de comida al mismo o, en su caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo será considerado a todos los efectos por tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 36. Vacaciones.

Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales o el número de días proporcionales si su antigüedad es inferior a un año.

Todo el personal deberá solicitar la fecha de disfrute de vacaciones antes del 31 de Enero. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en el tablón de anuncios durante el mes de Febrero.

En lo relativo a su disfrute se procurará que se realice de forma ininterrumpida, no obstante, 15 días de los cuales, deberán disfrutarse, si el trabajador lo desea, en el período de Junio a Septiembre, ambos inclusive, acordando con la empresa la fecha del disfrute.

A la hora de acordar con la empresa la fecha de disfrute, ésta será establecida teniendo en cuenta que queden cubiertas las necesidades del servicio.

En el caso en que coincidan dos o más trabajadores en la misma petición en la fecha de vacaciones y en caso de no ponerse de acuerdo, se adjudicará mediante sorteo.

La empresa, junto con el delegado de personal establecerá el sistema de turnos para el disfrute de vacaciones los cuales serán rotatorios.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de Enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre en proporción al tiempo trabajado.

A los efectos de que, durante el disfrute de vacaciones por los trabajadores, las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios.

Artículo 37. Licencias.

Cualquier trabajador de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo,



previo aviso y posterior justificación, teniendo derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Tres días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de su provincia, la licencia será de cuatro días.
- Tres días en caso de nacimiento de hijo.
- Quince días por matrimonio. En todo lo no estipulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. En caso de imposibilidad de asistencia al trabajo derivada de enfermedad, el trabajador deberá remitir o presentar a su jefe inmediato, en el plazo de cinco días naturales, la baja facultativa correspondiente o, en su defecto, justificante médico, no abonándosele, si no acredita que la ausencia fue debida a enfermedad, el salario correspondiente a ese día, sin perjuicio de las sanciones consiguientes. Si no aportase prueba alguna, será considerado como falta injustificada.

Artículo 38. Descansos.

El descanso para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora. Tratándose de jornada interrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo doce horas.

En el relevo continuado deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario para su posible sustitución si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

Artículo 39. Cumplimiento de deberes de carácter público.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 d del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995, de 24 de Marzo).

Artículo 40. Excedencia.

En materia de excedencia, se estará a lo regulado en el artículo 46 del E.T. (R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo).



Artículo 41. Permiso de estudio.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42. Festivos.

El personal que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada y por el mismo concepto establecido en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, las cantidades que resulten de multiplicar el precio por hora festiva que figura en el anexo para cada categoría, por el número de horas efectivamente trabajadas.

Se considerarán a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional como a las fiestas locales.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 43. Principios generales

La empresa manifiesta su voluntad de cumplir y hacer cumplir la ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Todo el personal afectado por el presente convenio cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica demanda de la empresa a través de su Servicio de Prevención, sobre todo en el campo preventivo.

Para el nombramiento del Delegado de Prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el desarrollo de la citada función no supone aumento de crédito horario, que será el conferido para la representación general en el Estatuto de los Trabajadores

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 44. Reconocimientos médicos.

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicha revisión se realizará en horas de trabajo, excepto causas justificadas.

Capítulo VIII. Régimen asistencial

Artículo 45. Naturaleza del régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio tiene naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 191 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo de 20 de Junio de 1.994.

Artículo 46. Incapacidad temporal.

En el caso de I.T. derivada de accidente laboral, enfermedad o accidente no laboral quedará garantizado el 100% del salario que el trabajador perciba en el momento de la baja por los siguientes conceptos:

Salario base, antigüedad, plus nocturno, plus turnicidad y complemento «ad personam». En este caso, así mismo, no serán penalizadas las pagas extraordinarias, percibiéndose el 100%.

Dicha garantía del 100%, se alcanzará completando la empresa las prestaciones de la seguridad social.

Si en el futuro la Seguridad Social, redujese los porcentajes de prestaciones por I.T., la Empresa únicamente garantizará el porcentaje diferencia entre el 100% y el porcentaje vigente el 1 de enero de 1.996, por prestaciones de la Seguridad Social por I.T. sobre los conceptos salariales arriba indicados.

La Empresa únicamente pagará la diferencia entre la prestaciones de la Seguridad Social por I.T. y el 100%, de los conceptos anteriormente mencionados a partir del primer día y hasta la fecha en la que el trabajador pase a percibirlo del I.N.S.S. (18.º mes).

Artículo 47. Ayuda escolar.

La empresa concederá a los trabajadores afectos al presente convenio que tengan hijos a su cargo comprendidos entre los 3 y los 25 años y estén realizando estudios oficiales, ayudas económicas que consistirán en 126,84 euros al año por hijo en el año 2009, y de 128,10 euros para el año 2010. Para los años 2011 y 2012 el importe de la ayuda escolar se verá actualizado con los incrementos y garantía previstos en el artículo 20

Será obligatorio presentar fotocopia del libro de familia (o certificado de convivencia) y certificado oficial de matrícula del centro.

Dichas ayudas serán abonadas en el recibo de salarios del mes siguiente a la

presentación de la documentación acreditativa.

Artículo 48. Prendas de trabajo.

A todo el personal de mantenimiento y relevo se les proveerá de un uniforme de invierno y otro de verano, el uniforme de invierno estará compuesto de una chaqueta corta o caza-dora, un pantalón, una camisa, un chaleco de lana, un par de zapatos (o los que sean necesarios previa entrega de los anteriores), dos pares de calcetines y un anorak. El uniforme de verano compuesto por dos camisas, un pantalón y dos pares de calcetines. Además se les entregará un par de botas de seguridad. También se proveerá a este personal, cada dos años, de un equipo de agua completo, incluyendo las botas de agua de seguridad.

La empresa entregará el vestuario adecuado para cada época del año, fijándose las fechas del 1 de Abril y el 1 de Octubre para esta entrega a excepción del anorak que se entregará cada dos años.

Si por motivo de sus funciones el trabajador necesitase otro tipo de ropa, se le dotará individualmente.

Artículo 49. Seguro de accidente.

Todos los empleados disfrutarán de un seguro colectivo de accidentes, con riesgo cubierto durante la jornada laboral incluido el tiempo «In Itinere» y un capital asegurado de 35.000 euros por empleado en caso de muerte, invalidez absoluta o gran invalidez.

Artículo 50. Jubilación.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación:

a) Jubilación voluntaria anticipada.

Los trabajadores que hayan cumplido 60, 61, 62, 63 años y que no tengan 65 años cuando soliciten la jubilación, y lleven al servicio de la empresa 10 o más años, tendrán derecho al plus de jubilación siguiente:

A los 60 años	6.250 euros
A los 61 años	5.625 euros
A los 62 años	5.000 euros
A los 63 años	4.375 euros

b) Jubilación 64 años

Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Junio, estableciéndolo como un derecho al trabajador y obligación por parte de la empresa.

Capítulo IX. Derecho de representación colectiva

Artículo 51. Órganos de representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración los trabajadores participan en la empresa a través del órgano de representación contemplado en el presente convenio.

Los delegados/as de personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales, acumulables en no más de treinta, para el ejercicio de sus funciones como representantes de los trabaja-dores/as. Estos deberán de comunicar y justificar a la dirección la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria, que permita la cobertura de servicio.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente los representantes de los trabajadores/as intercambiarán información con la dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo del programa de acción social.
 - Locales de reunión.
 - Ascensos.
 - Adecuación de los puestos de trabajo.
 - Salud laboral.
- Cuadrante, vacaciones, horas extras. Los representantes de los trabajadores/as tendrán libre acceso para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

Artículo 52. Locales de reunión.

La empresa permitirá hacer uso, en el centro de trabajo, de una de las dependencias existentes (comedor) para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por cualquiera de los Delegados/as de Personal, siendo éste/a el responsable de su orden.

Artículo 53. Derecho de asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo, siempre que la misma sea convocada por los Delegados/as de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Quienes convoquen la asamblea se lo comunicarán a la empresa, con una antelación mínima de 48 H. indicando el orden del día y personas ajenas a la

empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos, se requerirá el voto de la mayoría simple de los trabajadores existente de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

Disposiciones finales

Primera. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Se acuerda una Comisión paritaria para dirimir las cuestiones que deriven de la aplicación del presente convenio. Esta comisión estará integrada por dos miembros, uno designado por la empresa y otro designado por los trabajadores.

La comisión paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

Para la solución extrajudicial de conflictos laborales, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA).

Segunda. Vinculación a la totalidad.

Este convenio constituye un todo orgánico, único e invariable, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal (cara a su aplicación práctica), deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

Si la autoridad competente declarase la nulidad de alguno de los preceptos de este acuerdo, las partes se obligan a iniciar nuevas deliberaciones a los efectos oportunos en el plazo de diez días.

Tercera. Materias de negociación de carácter sectorial.

En todo lo no dispuesto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, las siguientes materias:

- Estructura de la negociación colectiva en el sector.
- Modalidades de contratación.
- Periodo de prueba.

- Sistema de clasificación profesional, sin perjuicio de su desarrollo y de las normas de adaptación que se establezcan en los niveles sectoriales inferiores.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.
- Criterios generales para el establecimiento y la aplicación de cláusulas de descuelgue.
- Subrogación empresarial en el ámbito del sector.
- Orientaciones laborales sobre la ley de igualdad. Materias consideradas mínimos no negociables según el artículo 10 del vigente convenio colectivo estatal de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Tabla salarial Edar Sur Copero Copero 2009

#*4*#

#*5*#

Tabla salarial Edar Sur Copero Copero 2010

#*6*#