CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACCIONA AGUA, S.A., PARA SUS CENTRO DE TRABAJO DE ÚBEDA EN LA PROVINCIA DE JAÉN

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio colectivo de trabajo afectará a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo establecido en Úbeda (Jaén), de la empresa Acciona Agua, S.A.U.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Las presentes normas regirán en la empresa Acciona Agua, S.A.U. en su centro de trabajo Servicio de Aguas de Úbeda en Jaén, y su personal, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente convenio colectivo ha sido redactado, de común acuerdo, en el marco de la comisión negociadora integrada por el delegado de personal y la dirección de la empresa. De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, afectará a todo el personal de la empresa en aquél comprendido, independientemente de su categoría profesional, tanto fijos, eventuales o interinos, y que desarrollen la actividad expresada en el artículo 2.º

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1.º, punto 3.a).c) del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2013. La duración será por tanto de tres años.

Artículo 5. Denuncia

El presente convenio colectivo queda expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2013. La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el presente convenio, será el establecido en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A falta de denuncia en la fecha de vencimiento inicial o existiendo dicha denuncia

pero sin haberse pactado y firmado el texto del nuevo convenio colectivo, la validez del convenio colectivo se prorrogará de forma extraordinaria y por una sola vez durante un período adicional de 12 meses a contar desde la fecha de vencimiento inicial.

Si durante esta prórroga única mediara denuncia expresa del convenio colectivo por cualquiera de las partes, se estará a lo dispuesto en el apartado anterior.

Si durante el período de duración de la prórroga única no se hubiese producido la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo, el presente convenio perderá su vigencia y su contenido, tanto obligacional como normativo, dejará de ser aplicable. En este caso las empresas y trabajadores a los que este convenio les es de aplicación deberán remitirse al contenido del convenio colectivo provincial o nacional, así como al Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no haber llegado las partes a un acuerdo para la firma de nuevo convenio colectivo, a los trabajadores/as se les respetarán las condiciones salariales, de jornada y demás beneficios que vinieran disfrutando hasta la perdida de vigencia del convenio de empresa.

Artículo 6. Condiciones mínimas

Las condiciones que se establecen en el presente convenio colectivo de trabajo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todo el personal comprendido en su ámbito de aplicación, en consecuencia se respetarán, las más beneficiosas, bien por decisión voluntaria de la empresa, o contrato individual de trabajo

Artículo 7. Legislación Supletoria

Con carácter supletorio en lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, en el convenio colectivo estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua, captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, o convenio que lo sustituya y demás disposiciones complementarias.

Capítulo II. Contratación

Artículo 8. Contrato de Trabajo

Para la contratación de todos los trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo de trabajo, la empresa se compromete a utilizar los distintos cauces que para ello se establezcan en la legislación vigente.

En las cuestiones generales, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito, especificándose las condiciones de trabajo

La empresa entregará a la representación sindical de los trabajadores/as una copia básica del contrato, así mismo se le notificará las prórrogas y denuncias correspondientes a dichos contratos. Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1/1982, de 5 de Mayo, pudieran afectar a la intimidad personal.

El representante sindical estará presente en la firma del mismo, cuando lo solicite el trabajador/a.

En materia de contratación se estará a lo establecido en la legislación vigente y a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua, captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, o convenio que lo sustituya.

El trabajador/a recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el plazo de quince días, como máximo, desde el momento de su firma.

Se comunicará la contratación de trabajadores/as a través de empresas de trabajo temporal, a los representantes de los trabajadores/as, indicando la causa que motiva la temporalidad que da lugar a la contratación.

Capítulo III. Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 9. Jornada Laboral

La jornada laboral durante la vigencia del convenio colectivo tendrá una media semanal de 35 horas.

Dicha jornada laboral se llevará a cabo en jornada intensiva de lunes a viernes, a excepción de aquellos colectivos de trabajadores/as que realicen su horario de trabajo en sistema de turnos de lunes a domingo.

Para la distribución diaria de la jornada laboral y hasta alcanzar las 35 horas semanales, la diferencia de horas a realizar por los trabajadores/as se podrán acumular para de esta forma cumplir con la jornada anteriormente establecida.

En aras a contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, podrá distribuirse de manera irregular un 5,00% de la jornada a lo largo del año Si por causas organizativas la dirección de la empresa entendiese la necesidad de pactar con

los trabajadores/as la prestación de trabajo a turnos, se hará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Para un correcto funcionamiento de la empresa, en el mes de diciembre se elaborará un calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo entre la empresa y la representación sindical de los trabajadores/as

Se considerarán como días festivos, los días 24, 31 de diciembre, 5 de enero y 1 de junio.

Artículo 10. Descanso Diario

El personal afectado por este convenio colectivo disfrutará, dentro de la jornada laboral diaria, tanto si la realiza partida como continuada o intensiva, de un descanso de veinte minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 11. Vacaciones

El personal comprendido en el presente convenio colectivo disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

Treinta y un días naturales para todo el personal, que se ampliarán con los días festivos no dominicales que coincidan en el período vacacional. No obstante, el primer año natural de trabajo sólo dará derecho al trabajador/a a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, éstas sólo comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales todos los días hasta aquél en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguno de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte su disfrute en otros periodos entre la empresa y trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal, si los hubiera, y empresa establezcan de común acuerdo.

Si en la fecha fijada para el disfrute de vacaciones, el trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, o se encuentre hospitalizado por un periodo igual o superior a tres días, se fijará nueva fecha de disfrute dentro del año, de acuerdo con la empresa, una vez incorporado al trabajo.

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 12. Salario Base

Las tablas salariales definitivas del salario base y complementos salariales correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013 anexas al presente convenio, se han incrementado con los siguientes porcentajes sobre los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2010:

• Año 2011	– 2,00%
• Año 2012	– 2,10%
• Año 2013	– 2,20%

Además de los incrementos apuntados, para los años 2012 y 2013 se abonará cada uno de los años el 0,50% de la masa salarial (excluido personal de haberes que participe de los objetivos de retribución variable generales de la empresa), a distribuir entre los trabajadores, con reparto en función de la valoración de los objetivos alcanzados por cada trabajador/a.

Por la dirección de la empresa y representación de los trabajadores se desarrollará el método de evaluación y los criterios a valorar al final de cada año, con revisión del grado de consecución a mitad de cada año.

Los criterios a valorar serán los siguientes:

1. Resultados obtenidos en el trabajo.

2. Iniciativa y resolución de problemas:

3. Calidad en los trabajos realizados.

4. Profesionalidad en el trato con clientes.

5. Mejora de la rentabilidad.

6. Rapidez y efectividad en las intervenciones.

7. Ausencia de absentismo, mediante el cumplimiento de horarios y jornada anual efectiva.

8. Evaluación del desempeño plenamente satisfactoria.

9. Ausencia de sanciones disciplinarias en el año:

10. Cualquier otro que haya contribuido a la mejora de la productividad:

Artículo 14. Antigüedad

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A. Los importes que por este concepto perciben los trabajadores/as a 31 de diciembre de 1993 tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal, y por tanto fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B. La empresa no vendrá obligada a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C. Quedan sin efecto todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad, convenio colectivo provincial, convenio colectivo estatal sobre las industrias de gestión del ciclo integral de agua; captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales así como cualquier disposición convencional, acuerdo o convenio marco, pacto o costumbre presente o futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Artículo 15. Plus Convenio

El plus convenio para cada uno de los años de vigencia, tendrá el valor que se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 16. Plus Transporte

El plus de transporte para cada uno de los años de vigencia, tendrá el valor que se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará por día efectivo de trabajo.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en este convenio colectivo percibirá anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base vigente en cada momento, más antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993; incrementada como se dispone en artículo 14.A), que serán abonadas por la empresa el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 18. Participación en Beneficios

La participación en beneficios será del 15 por 100 del salario base correspondiente a doce mensualidades más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 14.A).

Artículo 19. Dietas

Las dietas y medias dietas para cada uno de los años de vigencia, tendrán el valor que se recoge en las tablas salariales anexas.

Para el devengo de estas dietas será condición indispensable que el trabajo obligue al almorzar y/o a cenar fuera de la localidad.

Artículo 20. Quebranto de Moneda

El personal dedicado al cobro de recibos percibirá, por el concepto indicado para cada uno de los años de vigencia, el quebranto de moneda, y tendrá el valor que se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

Aquellos otros trabajadores/as que ocasionalmente lo puedan realizar lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 21. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, tendrán una retribución específica, y si no la tuvieran, será el de la ordinaria incrementada como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 23. Plus Turnicidad

Aquellos trabajadores/as que, de forma sistemática de lunes a domingo, o período inferior realicen su trabajo en los turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, percibirán un plus de turnicidad por día efectivo de trabajo, el importe a abonar por este concepto es el que figura en las tablas salariales anexas para cada uno de los años.

Artículo 24. Plus Festivo

La empresa abonará a cada trabajador/a la cantidad que figura en las tablas salariales anexas para cada uno de los años, por cada día festivo que trabaje, teniendo en cuenta que sólo se computarán a estos efectos los así habilitados por el calendario de fiestas laborales anuales aprobado por el Gobierno, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 9.º del presente convenio.

El personal que realice servicios de guardia o retén en día festivo de los indicados

en el párrafo anterior, percibirá el plus de festivo cuando con motivo de los trabajos efectivos en guardia o retén, realicen en dicha jornada cuatro o más horas de trabajo; además de lo anterior, cuando se realicen cuatro o más horas de trabajo el trabajador/a tendrá derecho a un día de descanso compensatorio, cuya fecha de disfrute será acordada con la empresa..

Artículo 25. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

Las horas extraordinarias serán abonadas en los importes de la tabla salarial anexa, también podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador/a las siguientes:

a. Circunstancias de fuerza mayor o imprevistas que afecten al servicio.

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

c. Sustituciones imprevistas del personal

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

Capítulo V. Mejoras Sociales

Artículo 26. Premios de Natalidad y Nupcialidad

Se establece un premio de natalidad en la cuantía que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará por cada nuevo hijo/a habido en el matrimonio o pareja de hecho.

Igualmente, se establece un premio de nupcialidad consistente en el abono de la misma cuantía que en el párrafo anterior.

Ambos premios se otorgarán por la empresa a sus trabajadores/as independientemente de las cantidades que éstos perciban a cargo de la seguridad social y otro seguro, siempre que se acrediten fehacientemente las situaciones anteriores a través del correspondiente libro de familia o cualquier otro documento acreditativo oficial.

Artículo 27. Ayuda al Trabajador/a con Hijos/as con Discapacidad

Con independencia de las asignaciones con cargo a la seguridad social, de aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos con discapacidad, la empresa abonará una gratificación mensual por hijo/a, que se encuentre así diagnosticado, en la cuantía que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite mediante certificado de discapacidad (33% o superior) del organismo competente.

Artículo 28. Seguro Colectivo

Se establece un único seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional de veinticuatro horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060 de euros.

Artículo 29. Bolsa de Vacaciones

En el período de vacaciones los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán, además de las retribuciones correspondientes, como bolsa de vacaciones la cantidad que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas, y se abonará al inicio del disfrute de las mismas.

Artículo 30.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantizará desde el primer día de baja el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 100% del importe correspondiente al salario bruto mensual cotizable.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80 por 100 de los conceptos referidos.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias

garanticen el 100 por 100 de os conceptos antes mencionados.

Artículo 31. Ayuda Escolar

Todos/as los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y con hijos/as estudiando, con edades comprendidas entre la finalización del período de maternidad o paternidad (16 semanas) y los 23 años de edad, percibirán por este concepto las cantidades que para cada uno de los años de vigencia se recoge en las tablas salariales anexas por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre.

Las condiciones para solicitar ayudas son pertenecer a la plantilla de la Empresa con, al menos, un año de antigüedad.

La edad máxima para la ayuda se establece en los 23 años de edad.

Para acceder a esta ayuda hay que justificar a la Empresa la matriculación en los centros donde se cursarán los estudios.

Artículo 32. Suministro de Agua al Personal

La empresa, en lugar o lugares donde se distribuya agua, concede a su personal el suministro para uso doméstico propio con arreglo a las condiciones siguientes:

Hasta 20 metros cúbicos mensuales, a cargo de la empresa o entidad, y los que pasen de 20 metros cúbicos a la tarifa ordinaria que corresponda.

No podrá facturarse a dicho personal ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspección o conservación, etc.

Dentro de las normas ya especificadas los beneficiarios/as sobre el suministro de agua alcanzarán al personal jubilado de la empresa y de la plantilla que por razón de edad, años de servicio o invalidez física o psíquica o enfermedad común. No obstante, la empresa con los representantes de los trabajadores/as podrá pactar la sustitución de lo mencionado en este artículo por el importe de una cuantía económica compensatoria.

Artículo 33. Anticipos Reintegrables

La empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo reintegrable cuya cuantía no podrá exceder de 601,01 euros.

Las condiciones para su cobro serán:

Para tener derecho a la concesión de estos anticipos, el solicitante ha de pertenecer a la plantilla fija de la empresa.

La causa por la que se solicite el anticipo deberá ser motivada por alguna situación familiar de carácter grave.

El reintegro se efectuará en un plazo máximo de 12 meses.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo, si antes no se hubiese cancelado el anterior, si lo hubiese.

El plazo de entrega del anticipo no podrá ser superior a 15 días desde la solicitud de anticipo.

No obstante lo expuesto en el apartado primero, el personal que esté trabajando en la empresa con carácter eventual, podrá solicitarlo pero con la obligación de reintegrarlo antes de la finalización de su contrato, si es inferior o igual a 12 meses.

Capítulo VI. Licencias y Permisos

Artículo 34. Permisos Retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Matrimonio o pareja de hecho, dieciocho días naturales.

B. Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

C. Fallecimiento, en las mismas condiciones de parentesco del apartado anterior, siete días naturales si es a más de ciento cincuenta kilómetros de la localidad, y cinco días si es dentro de ella.

D. Nacimiento de hijo/a, cinco días naturales si es fuera de la localidad y tres días si es dentro de ella.

E. El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador/a, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

F. Durante dos días por traslado de domicilio.

G. Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de dos días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.

H. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si es en la localidad de

residencia y dos si se realiza desplazamiento.

I. Un día por bautizo o comunión de los hijos/as si no es festivo.

J. En los supuestos B), C), D) y I), el trabajador/a afectado/a podrá solicitar a través del delegado de personal ampliar dichos días, a cuenta de vacaciones.

K. Lactancia.- Las trabajadoras/es, por lactancia de un hija/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. El permiso correspondientes a lactancia, se podrá acumular a las vacaciones, siempre que se preavise con la debida antelación. La lactancia podrá acumularse a opción de la trabajadora/or, por un periodo total de 7,50 días laborables para los trabajadores/as con jornada completa.

En los supuestos H) e I), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador/a.

Capítulo VII. Servicio de Disponibilidad

Artículo 35 Guardia y Retén

Guardias: Dado el carácter de servicio público que presta la empresa en el ámbito de aplicación del convenio colectivo se establece un sistema de guardias obligatorio. Los trabajadores/as que realicen dicha semana de guardia percibirán la cantidad que para cada año figura en las tablas salariales anexas.

Aquellos trabajadores/as que sean designados por la empresa para realizar dichas guardias, pertenecerán a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dicho trabajador/a a estar localizable y disponible para realizar aquellas tareas que deban ser realizadas fuera de su jornada de trabajo y que no puedan realizarse durante la misma.

Para la realización de las tareas encomendadas durante la guardia se podrá contar con un retén que deberá incorporarse como apoyo al servicio de guardia cuando por seguridad o por exigencias del trabajo a realizar se considere necesaria su presencia.

Este importe de la guardia incluirá todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo.

Se acuerda que la empresa y el representante de los trabajadores confeccionará un cuadrante donde se designarán aquellos trabajadores por semana estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Retén: Dado el carácter de servicio público que presta la empresa en el ámbito de aplicación del convenio colectivo se establece un sistema de retenes obligatorio. Los trabajadores/as que realicen dicha semana de retén percibirán la cantidad que para cada año figura en las tablas salariales anexas.

Aquellos trabajadores/as que sean designados por la empresa para realizar dichos retenes, pertenecerán a un servicio de disponibilidad rotatoria que obliga a dicho trabajador/a a estar localizable y disponible para apoyar cuando sea necesario en las tareas realizadas durante la guardia.

Este importe del retén incluirá todas las horas de trabajo que deban realizar fuera de su jornada de trabajo.

Se acuerda que la empresa y el representante de los trabajadores confeccionará un cuadrante donde se designarán aquellos trabajadores por semana estarán disponibles para cubrir cualquier incidencia.

Artículo 36. Jubilación Anticipada, Contrato de Sustitución y Relevo

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

Artículo 37. Jubilación Forzosa

1. El contrato de trabajo se extinguirá cuando el trabajador/a cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos exigidos por esa normativa para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y siempre que por parte de la empresa, y a su elección, se lleve a cabo una cualquiera de las políticas de empleo que se señalan en el apartado 2 de este artículo.

Si fuese preciso que el trabajador/a superara la edad ordinaria de jubilación para cumplir con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que dichos requisitos se cumplan.

2. Políticas de empleo:

a) Contratación de un nuevo trabajador/a en la empresa, por cada contrato de trabajo que se extinga a causa de la jubilación forzosa de otro trabajador/a.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido en la empresa, por cada contrato de trabajo que se extinga a causa de la jubilación forzosa de otro trabajador/a.

c) Los trabajadores relevistas que sustituyan a los trabajadores jubilados parcialmente, serán contratados a jornada completa.

3. Las previsiones contenidas en el presente artículo no serán de aplicación en el caso de jubilación voluntaria del trabajador.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 38. Salud Laboral

Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, las normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales por lo que es esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas, y a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

Artículo 39. Reconocimientos Médicos

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

Este reconocimiento se llevará a cabo a través del servicio de prevención propio, o entidad con la que tenga contratada dicha especialidad la empresa.

La empresa vendrá obligada a ofrecer un reconocimiento médico una vez al año, como mínimo, a sus trabajadores/as.

Artículo 40. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores/as prendas de trabajo para el verano, en el mes de mayo, consistente:

Dos camisas manga corta, dos pantalones y un calzado de seguridad.

Para la época de invierno, las prendas de trabajo se entregarán en octubre, consistente:

Dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetones y calzado de seguridad.

Prendas de reposición:

Un traje de agua, guantes, botas de agua, anorak, chaleco e impermeable.

La empresas repondrá las prendas de trabajo que estén deterioradas y las que por cualquier otro motivo el/la trabajador/a no pueda hacer uso de ellas previa

justificación del motivo.

El equipo de ropa de trabajo y los equipos de protección individual y colectivos, facilitados por la empresa sólo podrá ser usado durante la jornada de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la misma.

Artículo 41. Formación Profesional

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden a la formación y promoción profesional de los empleados/as de la empresa se les deberá facilitar en la medida de lo posible la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el ascenso a cursos de reinversión y capacitación profesional que estén relacionados con la actividad propia de la empresa. El Delegado de Personal y las Secciones Sindicales, serán informados de los planes de formación profesional que pudieran elaborarse en la empresa.

Capítulo IX. Derechos Sindicales

Artículo 42. Derechos y Garantías Sindicales

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

Para el ejercicio de sus funciones cada Delegado/a de Personal dispondrá de un crédito horario mensual de 20 horas.

A petición del sindicato que lo requiera se podrá crear una bolsa de horas para el mismo, pudiéndose acumular en un miembro de cada sindicato con representación en la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en todas aquellas empresas donde los sindicatos tengan afiliación se podrán constituir secciones sindicales.

Los sindicatos notificarán a la empresa la constitución de las distintas secciones sindicales.

Artículo 43. Cuota Sindical

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores/as que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador/a interesado/a dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

Artículo 44. Faltas y Sanciones de los Trabajadores/as

Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, el régimen disciplinario por lo que es esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas vigente en cada momento.

Capítulo XI. Subrogación del Personal

Artículo 51. Subrogación Personal

Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, la subrogación del personal por lo que es esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio estatal de aguas.

Capítulo XII. Comisión Mixta Paritaria

Artículo 52. Comisión Paritaria

1. Composición, suplentes, reuniones, presentación de las consultas y adopción de acuerdos

Se crea una comisión paritaria de la representación de los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por dos miembros en representación de los trabajadores/as y otros dos en representación de la empresa.

Cada miembro de la comisión paritaria podrá designar hasta dos suplentes (primer suplente y segundo suplente). Los suplentes tendrán capacidad para sustituir en las reuniones al titular y adoptar decisiones en dichas reuniones. Adicionalmente, ambas partes podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno, que intervendrán con voz pero sin voto.

Con las excepciones que se establecen en el apartado segundo siguiente, la comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

La comisión paritaria podrá reunirse de forma presencial o a través de medios telemáticos (videoconferencia o medio similar).

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (o acuerdo que lo sustituya).

2. Competencias

Las competencias de la comisión paritaria son las legalmente establecidas y, en particular, las siguientes:

a) De conformidad con los artículos 85.3.h),1º y 91.1 del Estatuto de los Trabajadores, velar por la adecuada aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo cuando la cuestión tenga alcance general En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo de treinta días para pronunciarse, a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

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

c) La promoción y el impulso de las actividades de formación continua en el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (o acuerdo que lo sustituya).

d) En el supuesto de finalización sin acuerdo del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo o de inaplicación de su régimen salarial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un

plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables.

Artículo 53. Planes de Igualdad

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información a la representación legal de los trabajadores.

Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son, entre otras, las siguientes: selección de personal (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 54. Inaplicación del Régimen Salarial del Convenio Colectivo

1. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, en cualquier momento durante la vigencia de este convenio colectivo, previo desarrollo de un período de consultas en los términos que se detallarán en los siguientes apartados de este artículo, a no aplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación de la empresa y sus perspectivas económicas pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa.

2. La representación legal de los trabajadores podrá optar por atribuir su representación para negociar el acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, o a una comisión de un máximo de tres miembros, designados en un máximo de cinco días naturales desde el inicio del período de consultas, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para

formar parte de la comisión negociadora de este convenio colectivo. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá igualmente atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

3. El período de consultas debe tener una duración no superior a quince días naturales y versará, principalmente, sobre las causas motivadoras del descuelgue salarial, sobre la posibilidad de reducir sus efectos y atenuar sus consecuencias, sobre la duración del descuelgue salarial (que en ningún caso dicha podrá superar el periodo de vigencia de este convenio colectivo ni, como máximo tres años de duración), sobre la retribución a percibir por los trabajadores/as de la empresa durante el descuelgue salarial y sobre la programación de la recuperación de las condiciones salariales de este convenio colectivo en atención a que desaparezcan las causas que motivaron el descuelgue.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

5. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue salarial y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

6. El acuerdo de inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio colectivo deberá determinar, como mínimo, la retribución exacta a percibir por los trabajadores/as de la empresa en cuestión y una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, para el caso de que desaparezcan las causas que motivaron el descuelgue salarial.

7. El acuerdo de inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio colectivo debe ser notificado a la comisión paritaria de este convenio colectivo en el plazo de cinco días laborables desde la fecha del acuerdo.

8. En caso de desacuerdo tras la finalización del período de consultas, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudiciales de conflictos laborales previstos en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Antes, durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si en ese plazo la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara, las partes acudirán a los mecanismos de solución extrajudiciales de conflictos laborales previstos en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Disposición Transitoria

Los incrementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

TABLA SALARIAL AÑO 2011			
CATEGORIA - GRUPO	SALARIO BASE MES/DIA	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
GRUPO 1			
Personal titulado y técnico			
Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.541,58	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.458,38	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.266,19	15,88	18,20
Topógrafos de 1.ª, Delineantes Proyectistas y Encargados de Sección	1.116,95	15,10	17,41
Topógrafos de 2.ª, Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras	1.053,44	14,70	17,03
Auxiliares, Técnicos y Celadores	852,76	14,34	16,64
GRUPO 2			
Personal administrativo			
Subgrupo 1:			
Jefes de Grupo	1.266,19	15,88	18,20
Jefes de Sección o Negociado	1.183,85	15,88	18,20
Jefes de Delegación, Subjefes de Sección o Negociación y Analistas de Aplicación	1.127,93	15,10	17,41
Oficiales de Primera y Programadores	1.032,86	15,10	17,41
Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador	989,96	14,70	17,03
Auxiliares Administrativos y Perforistas	854,41	14,34	16,64
Subgrupo 2:			
Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y Encargados de Sección	989,96	15,10	17,41
Cobradores, Auxiliares de Caja y Listeros, Lectores y Almaceneros	854,42	14,34	16,64
Telefonistas	854,42	14,34	16,64
GRUPO 3			
Personal operario			
Capataces de Oficio, Encargado de Taller, Grupo de Estación, Fieles de Agua, Montadores Mecánicos, Electricistas	32,23	15,88	15,88
Subcapataces, Inspectores de Instalaciones sobreacequieros o Tenientes Acequieros	31,33	15,49	15,49
Maquinistas de Riego de 1.ª, Oficiales de Primera	29,87	15,10	15,10
Maquinistas de Riego de 2.ª, Celadores Relojeros, Celadores conductores de Máquinas, Acequieros o Guardas o Celadores de Acequia y Oficiales 2.ª	29,25	14,70	14,70
Oficiales de Tercera o Ayudantes	28,14	14,70	14,70
Peones Especializados	27,75	14,34	14,34
Peones en General	27,44	14,97	14,97

PLUSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Plus convenio	88,12	mes
Plus transporte	6,18	día
Dietas	46,57	día
1/2 dietas	18,61	día
Plus turnicidad	1,28	día
Plus festivo	17,01	día
Premio natalidad y nupcialidad	212,07	por hijo/a
Bolsa vacaciones	182,87	año
Guardias	220,00	semana
Retén	110,00	semana
Quebranto de moneda	39,90	mes
Guardería y Educación infantil	41,60	por hijo/a
Enseñanza Primaria	46,24	por hijo/a
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	57,79	por hijo/a
Módulo Grado Superior y Bachillerato	63,56	por hijo/a
Estudios Universitarios	69,34	por hijo/a
Hijos con discapacidad	106,80	por hijo/a

TABLA SALARIAL AÑO 2012			
CATEGORIA - GRUPO	SALARIO BASE MES/DIA	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
GRUPO 1			
Personal titulado y técnico			
Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.573,96	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.489,01	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.292,78	16,22	18,59
Topógrafos de 1.ª, Delineantes Proyectistas y Encargados de Sección	1.140,41	15,42	17,78
Topógrafos de 2.ª, Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras	1.075,57	15,01	17,39
Auxiliares, Técnicos y Celadores	870,67	14,65	16,99
GRUPO 2			
Personal administrativo			
Subgrupo 1:			
Jefes de Grupo	1.292,78	16,22	18,59
Jefes de Sección o Negociado	1.208,72	16,22	18,59
Jefes de Delegación, Subjefes de Sección o Negociación y Analistas de Aplicación	1.151,62	15,42	17,78
Oficiales de Primera y Programadores	1.054,56	15,42	17,78
Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador	1.010,75	15,01	17,39
Auxiliares Administrativos y Perforistas	872,36	14,65	16,99
Subgrupo 2:			
Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y Encargados de Sección	1.010,75	15,42	17,78
Cobradores, Auxiliares de Caja y Listeros, Lectores y Almaceneros	872,37	14,65	16,99
Telefonistas	872,37	14,65	16,99
GRUPO 3			
Personal operario			
Capataces de Oficio, Encargado de Taller, Grupo de Estación, Fieles de Agua, Montadores Mecánicos, Electricistas	32,91	16,22	16,22
Subcapataces, Inspectores de Instalaciones sobreacequieros o Tenientes Acequieros	31,99	15,82	15,82
Maquinistas de Riego de 1.ª, Oficiales de Primera	30,50	15,42	15,42
Maquinistas de Riego de 2.ª, Celadores Relojeros, Celadores conductores de Máquinas, Acequieros o Guardas o Celadores de Acequia y Oficiales 2.ª	29,87	15,01	15,01
Oficiales de Tercera o Ayudantes	28,74	15,01	15,01
Peones Especializados	28,34	14,65	14,65
Peones en General	28,02	15,29	15,29

PLUSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Plus convenio	89,98	mes
Plus transporte	6,31	día
Dietas	47,55	día
1/2 dietas	19,01	día
Plus turnicidad	1,31	día
Plus festivo	17,37	día
Premio natalidad y nupcialidad	216,53	por hijo/a
Bolsa vacaciones	186,72	año
Guardias	224,62	semana
Retén	112,31	semana
Quebranto de moneda	40,74	mes
Guardería y Educación infantil	42,48	por hijo/a
Enseñanza Primaria	47,22	por hijo/a
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	59,01	por hijo/a
Módulo Grado Superior y Bachillerato	64,90	por hijo/a
Estudios Universitarios	70,80	por hijo/a
Hijos con discapacidad	109,05	por hijo/a

TABLA SALARIAL AÑO 2013			
CATEGORIA - GRUPO	SALARIO BASE MES/DIA	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
GRUPO 1			
Personal titulado y técnico			
Titulado de Grado Superior con Jefatura	1.608,59	0,00	0,00
Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio con Jefatura	1.521,77	0,00	0,00
Titulados de Grado Medio y Jefes de Servicio	1.321,23	16,58	19,00
Topógrafos de 1.ª, Delineantes Proyectistas y Encargados de Sección	1.165,50	15,76	18,18
Topógrafos de 2.ª, Delineantes, Analistas e Inspectores de Obras	1.099,24	15,35	17,78
Auxiliares, Técnicos y Celadores	889,83	14,98	17,37
GRUPO 2			
Personal administrativo			
Subgrupo 1:			
Jefes de Grupo	1.321,23	16,58	19,00
Jefes de Sección o Negociado	1.235,32	16,58	19,00
Jefes de Delegación, Subjefes de Sección o Negociación y Analistas de Aplicación	1.176,96	15,76	18,18
Oficiales de Primera y Programadores	1.077,77	15,76	18,18
Oficiales de Segunda y Operadores de Ordenador	1.032,99	15,35	17,78
Auxiliares Administrativos y Perforistas	891,56	14,98	17,37
Subgrupo 2:			
Encargados de Cobradores, Encargados de Lectores, Inspectores de Suministros y Encargados de Sección	1.032,99	15,76	18,18
Cobradores, Auxiliares de Caja y Listeros, Lectores y Almaceneros	891,57	14,98	17,37
Telefonistas	891,57	14,98	17,37
GRUPO 3			
Personal operario			
Capataces de Oficio, Encargado de Taller, Grupo de Estación, Fieles de Agua, Montadores Mecánicos, Electricistas	33,64	16,58	16,58
Subcapataces, Inspectores de Instalaciones sobreacequieros o Tenientes Acequieros	32,70	16,17	16,17
Maquinistas de Riego de 1.ª, Oficiales de Primera	31,18	15,76	15,76
Maquinistas de Riego de 2.ª, Celadores Relojeros, Celadores conductores de Máquinas, Acequieros o Guardas o Celadores de Acequia y Oficiales 2.ª	30,53	15,35	15,35
Oficiales de Tercera o Ayudantes	29,38	15,35	15,35
Peones Especializados	28,97	14,98	14,98
Peones en General	28,64	15,63	15,63

PLUSES VARIABLES, AYUDA ESCOLAR Y DISCAPACITADOS		
Plus convenio	91,96	mes
Plus transporte	6,45	día
Dietas	48,60	día
1/2 dietas	19,43	día
Plus turnicidad	1,34	día
Plus festivo	17,76	día
Premio natalidad y nupcialidad	221,30	por hijo/a
Bolsa vacaciones	190,83	año
Guardias	229,57	semana
Retén	114,79	semana
Quebranto de moneda	41,64	mes
Guardería y Educación infantil	43,42	por hijo/a
Enseñanza Primaria	48,26	por hijo/a
Modulo Grado Medio y Enseñanza Secundaria	60,31	por hijo/a
Módulo Grado Superior y Bachillerato	66,33	por hijo/a
Estudios Universitarios	72,36	por hijo/a
Hijos con discapacidad	111,45	por hijo/a