

ADMINISTRACION DEL ESTADO

MINISTERIO DEL INTERIOR JEFATURA PROVINCIAL DE TRAFICO CADIZ

Resolución de la Jefa Provincial de Tráfico de Cádiz sobre medidas especiales de ordenación de la circulación con motivo de la celebración de pruebas deportivas y otros eventos en distintas localidades de la provincia.

Antecedentes de Hecho.-

La realización el día 3 de febrero de la grabación de un spot publicitario de vehículos deportivos afectando en su desarrollo a vías interurbanas, implican la necesidad de establecer un dispositivo especial para que la circulación sea, en todo momento, lo más segura y fluida posible.

Fundamentos de Derecho.-

En virtud de lo establecido en los artículos 5 y 6 de la Ley 6/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, corresponde a la Dirección General de Tráfico la ordenación, control y gestión de la circulación en las vías interurbanas.

El Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación, establece que:

Artículo 37. Ordenación especial del tráfico por razones de seguridad o fluidez de la circulación.

1. Cuando razones de seguridad o fluidez de la circulación lo aconsejen, podrá ordenarse por la autoridad competente otro sentido de circulación, la prohibición total o parcial de acceso a partes de la vía, bien con carácter general, bien para determinados vehículos o usuarios, el cierre de determinadas vías, el seguimiento obligatorio de itinerarios concretos o la utilización de arcones o carriles en sentido opuesto al normalmente previsto.

2. Para evitar entorpecimiento a la circulación y garantizar su fluidez, se podrán imponer restricciones o limitaciones a determinados vehículos y para vías concretas, que serán obligatorias para los usuarios afectados.

3. El cierre a la circulación de una vía objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial sólo se realizará con carácter excepcional y deberá ser expresamente autorizado por el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, por la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, salvo que esté motivada por deficiencias físicas de la infraestructura o por la realización de obras en ésta; en tal caso la autorización corresponderá al titular de la vía, y deberá contemplarse, siempre que sea posible, la habilitación de un itinerario alternativo y su señalización. El cierre y la apertura al tráfico habrá de ser ejecutado, en todo caso, por los agentes de la autoridad responsable de la vigilancia y disciplina del tráfico o del personal dependiente del organismo titular de la vía responsable de la explotación de ésta. Las autoridades competentes a que se ha hecho referencia para autorizar el cierre a la circulación de una carretera se comunicarán los cierres que hayan acordado.

4. El organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, la autoridad autonómica o local responsable de la regulación del tráfico, así como los organismos titulares de las vías, podrán imponer restricciones o limitaciones a la circulación por razones de seguridad vial o fluidez del tráfico, a petición del titular de la vía o de otras entidades, como las sociedades concesionarias de autopistas de peaje, y quedará obligado el peticionario a la señalización del correspondiente itinerario alternativo fijado por la autoridad de tráfico, en todo su recorrido. [...]

Artículo 38. Circulación en autopistas y autovías.

1. Se prohíbe circular por autopistas y autovías con vehículos de tracción animal, bicicletas, ciclomotores y vehículos para personas de movilidad reducida.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los conductores de bicicletas mayores de 14 años podrán circular por los arcones de las autovías, salvo que por razones justificadas de seguridad vial se prohíba mediante la señalización correspondiente. Dicha prohibición se complementará con un panel que informe del itinerario alternativo.

2. Todo conductor que, por razones de emergencia, se vea obligado a circular con su vehículo por una autopista o autovía a velocidad anormalmente reducida, regulada en el artículo 49.1, deberá abandonarla por la primera salida.

3. Los vehículos especiales o en régimen de transporte especial que excedan de las masas o dimensiones establecidas en el Reglamento General de Vehículos podrán circular, excepcionalmente, por autopistas y autovías cuando así se indique en la autorización complementaria de la que deben ir provistos, y los que no excedan de dichas masas o dimensiones, cuando, con arreglo a sus características, puedan desarrollar una velocidad superior a 60 km/h en llano y cumplan las condiciones que se señalan en el anexo III de este reglamento.

Artículo 39. Limitaciones a la circulación.

1. Con sujeción a lo dispuesto en los apartados siguientes, se podrán establecer limitaciones de circulación, temporales o permanentes, en las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, cuando así lo exijan las condiciones de seguridad o fluidez de la circulación.

2. En determinados itinerarios, o en partes o tramos de ellos comprendidos dentro de las vías públicas interurbanas, así como en tramos urbanos, incluso travesías, se podrán establecer restricciones temporales o permanentes a la circulación de camiones con masa máxima autorizada superior a 3.500 kilogramos, furgones, conjuntos de vehículos, vehículos articulados y vehículos especiales, así como a vehículos en general que no alcancen o no les esté permitido alcanzar la velocidad mínima que pudiera fijarse, cuando, por razón de festividades, vacaciones estacionales o desplazamientos masivos de vehículos, se prevean elevadas intensidades de tráfico, o cuando las condiciones en que ordinariamente se desarrolle aquél lo hagan necesario o conveniente.

Asimismo por razones de seguridad podrán establecerse restricciones temporales o permanentes a la circulación de vehículos en los que su propia peligrosidad o la de su carga aconsejen su alejamiento de núcleos urbanos, de zonas ambientalmente sensibles o de tramos singulares como puentes o túneles, o su tránsito fuera de horas de gran

intensidad de circulación.

3. Corresponde establecer las aludidas restricciones al organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico o, en su caso, a la autoridad de tráfico de la comunidad autónoma que tenga transferida la ejecución de la referida competencia [...]

Por todo cuanto antecede, Resuelvo:

Autorizar las siguientes medidas especiales de regulación del tráfico:

- 3 de febrero de 2018: cortes puntuales en la circulación de la carretera CA-9112 entre las 09:00 y las 15:30 horas.

Cádiz, 29 de enero de 2018. LA JEFA PROVINCIAL DE TRÁFICO. Fdo.:
Piedad Sánchez Sánchez. **Nº 6.231**

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO EN LAS AREAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y EVACUACION MEDIANTE REDES DE ALCANTARILLADO, EN ALGECIRAS (CÁDIZ)

Código del convenio 11002872011998

CAPÍTULO PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PREAVISO.

ARTÍCULO 6.- DEROGACIÓN.

ARTÍCULO 7.- VALIDEZ.

CAPÍTULO SEGUNDO: COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

CAPÍTULO TERCERO: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

ARTÍCULO 9.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

ARTÍCULO 10.- CONDICIONES MÍNIMAS.

ARTÍCULO 11.- NORMAS DE APLICACIÓN.

CAPÍTULO CUARTO: ORGANIZACIÓN. RENDIMIENTO. USO DE MÁQUINAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO. MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 12.- ORGANIZACIÓN.

ARTÍCULO 13.- RENDIMIENTO. DEFINICIÓN.

ARTÍCULO 14.- USO DE MÁQUINAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

ARTÍCULO 16.- ASCENSOS.

ARTÍCULO 17.- PRUEBA DE APTITUD PSICOTÉCNICA.

ARTÍCULO 18.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 19.- CURSOS DE ADAPTACIÓN Y CAPACITACIÓN.

CAPÍTULO QUINTO: JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 20.- JORNADA Y HORARIO.

ARTÍCULO 21.- PROLONGACIÓN DE JORNADA.

ARTÍCULO 22.- VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS.

ARTÍCULO 23.- LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTÍCULO 24.- CONTROL DE HORARIOS.

ARTÍCULO 25.- RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

CAPÍTULO SEXTO: RÉGIMEN SALARIAL.

ARTÍCULO 26.- CONCEPTO DEL SALARIO.

ARTÍCULO 27.- LIQUIDACIÓN, FORMA DE PAGO Y ANTICIPOS.

ARTÍCULO 28.- INCREMENTO SALARIAL 2.015, 2.016, 2.017, 2.018, 2.019 y 2.020. SECCIÓN PRIMERA. DEL SALARIO.

ARTÍCULO 29.- SALARIO BASE.

ARTÍCULO 30.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

SECCIÓN SEGUNDA. COMPLEMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 31.- GRATIFICACIÓN FESTIVIDAD DE LA PATRONA.

ARTÍCULO 32.- COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 33.- PREMIO DE FIDELIDAD.

ARTÍCULO 34.- ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 35.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 36.- SERVICIO DE DISPONIBILIDAD Y RETÉN.

ARTÍCULO 37.- COMPLEMENTO GUARDIA.

ARTÍCULO 38.- PLUS CONVENIO.

ARTÍCULO 39.- PLUS NOCTURNIDAD.

SECCIÓN TERCERA. OTROS COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

ARTÍCULO 40.- PLUS DE TRANSPORTE.

ARTÍCULO 41.- QUEBRANTO DE MONEDA.

ARTÍCULO 42.- DIETAS, KILOMETRAJE Y GASTOS COMIDA.

ARTÍCULO 43.- SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL.

CAPÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 44.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

ARTÍCULO 45.- COMPLEMENTO ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.

ARTÍCULO 46.- AYUDA AL TRABAJADOR CON HIJOS DISCAPACITADOS.

ARTÍCULO 47.- JUBILACIÓN.

ARTÍCULO 48.- AYUDA ESCOLAR.

ARTÍCULO 49.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. VESTUARIO LABORAL.

ARTÍCULO 50.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

ARTÍCULO 51.- CURSOS EXTERNOS DE FORMACIÓN.

CAPÍTULO OCTAVO: ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 52.- COMITÉ DE EMPRESA.

ARTÍCULO 53.- COMPETENCIAS.

ARTÍCULO 54.- GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

ARTÍCULO 55.- ASAMBLEA.

ARTÍCULO 56.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

CAPÍTULO NOVENO: SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 57.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

CAPÍTULO DECIMO: REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 58.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPÍTULO UNDECIMO: IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

ARTÍCULO 59.- PLAN DE IGUALDAD.

ARTÍCULO 60.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Única.

Tabla Salario Base 2.015

Tabla Salario Base 2.016

Tabla Salario Base 2.017

Tabla Salario Base 2.018

Tabla Salario Base 2.019

Tabla Salario Base 2.020

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJODE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN LAS AREAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y EVACUACION MEDIANTE REDES DE ALCANTARILLADO EN ALGECIRAS (CÁDIZ)

Capítulo Primero: Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.-

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo en los centros de trabajo de la Empresa FCC Aqualia, S.A. en Algeciras (Cádiz), y sus trabajadores, para las áreas de gestión de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución de aguas potables y Evacuación mediante Redes de Alcantarillado.

Artículo 2. Ámbito personal.-

El ámbito personal del presente convenio incluye a todos los trabajadores fijos, eventuales o interinos, al servicio de los centros de trabajo comprendidos en el artículo anterior. Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio, al personal afecto a lo establecido en el artículo 1º, punto 3º A) y C) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, este personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en contrato individual, comparadas ambos en su conjunto.

Artículo 3. Ámbito territorial.-

Las normas del Convenio serán de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional, quedando excluida expresamente la Estación Depuradora de Aguas Residuales.

Artículo 4. Ámbito temporal.-

El presente convenio colectivo tendrá una duración de SEIS años, entrando en vigor el 1 de enero de 2.015 hasta el 31 de diciembre del 2.020, independientemente de la fecha de Registro y Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Artículo 5. Denuncia y Preaviso.-

Finalizado el plazo de vigencia establecido en el artículo anterior, cualquiera de las partes podrá presentar escrito de Denuncia ante la Comisión Negociadora, que deberá ser inscrita en el Registro de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, con un plazo de preaviso mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial.

Denunciado en su caso el Convenio Colectivo, éste permanecerá vigente hasta la firma del siguiente convenio colectivo, otorgando a las partes un plazo de tres años (hasta el 31 de diciembre de 2.023) para alcanzar un acuerdo. En caso contrario, cumplido dicho plazo de tres años, las partes se someterán de forma obligatoria a una mediación y arbitraje ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), que dará solución a la negociación colectiva.

Durante el proceso de negociación colectiva posterior a la vigencia temporal de este convenio colectivo (plazo de tres años y, en su caso, el tiempo necesario para celebrar y resolver la mediación y arbitraje obligatorio ante el SERCLA), éste se mantendrá ultra-activo, salvo en materia de incrementos o revisión salarial, manteniéndose por tanto las retribuciones definitivas correspondientes al año 2020.

Ambas partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, en el plazo de dos meses siguientes a partir de la recepción de la denuncia del convenio. La parte receptora de la comunicación de la denuncia deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar durante el mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 6.- Derogación.

Con la firma del presente Convenio Colectivo, quedará derogado el publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz el 24 de octubre de 2.013.

Artículo 7.- Validez.

Una vez las partes negociadoras firmen el presente Convenio Colectivo de Trabajo y eleven Acta de Acuerdo, se procederá a efectuar el conjunto de trámites administrativos al objeto de proceder a su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, todo ello en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en Cádiz, en el plazo de quince días.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito. Desde la presentación de dicho texto en el Registro, la Autoridad Laboral dispondrá de un plazo máximo de veinte días para su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Todo ello se realizará conforme a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo Segundo: Comisión Paritaria.

Artículo 8.- Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.-

Se designa una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación por las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo compuesta por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Empresa. Ambas partes podrán designar asesores para cuantas materias estimen oportuno, que intervendrán con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo máximo de 15 días siguientes a la solicitud, pudiendo convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

a) Interpretación del Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Aquellas otras que se determinen expresamente en el Convenio Colectivo y Disposición Legal.

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

En ningún caso ésta Comisión Paritaria podrá asumir funciones distintas de aquellas que le han sido atribuidas de forma que la interpretación del Convenio Colectivo por la Comisión Paritaria no podrá alterar su verdadero contenido, todo ello a excepción de lo estipulado en el artículo anterior.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

a) Velar por el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, su adecuada aplicación e Interpretación de lo estipulado. 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 o ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la Comisión Paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un plazo máximo de 15 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 del Convenio Colectivo, 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) Aquellas otras que se determinen expresamente en el Convenio Colectivo y Disposiciones Legales.

Finalizado sin acuerdo un período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo o de inaplicación de su régimen salarial, cualquier de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo de 15 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, será preceptiva la remisión del conflicto al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). La remisión al SERCLA será igualmente preceptiva cuando la intervención de la comisión paritaria no hubiera solucionado las discrepancias relativas a la inaplicabilidad de las condiciones de trabajo a que se refiere el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo Tercero: Compensación y absorción

Artículo 9.- Compensación y absorción.-

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

Artículo 10.- Condiciones mínimas.-

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas.

Artículo 11.- Normas de aplicación.-

Para todas las cuestiones no previstas en el presente convenio y que no se opongan al mismo, se estará a lo previsto en el convenio de ámbito superior o a lo previsto por la legislación vigente en cada momento.

Capítulo Cuarto: Organización. Rendimiento. Uso de máquinas y elementos de trabajo. Movilidad funcional.

Artículo 12.- Organización.-

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, sin perjuicio de las facultades que corresponden al comité de empresa, cuidando especialmente la formación profesional y técnica del trabajador.

Se establecerá en cada momento y a criterio de la Dirección, el Organigrama del Servicio de Aguas con el número de puestos de trabajo necesarios para la correcta Gestión y Explotación del Servicio Público que FCC Aqualia, S.A. tiene encomendada. Dentro del número máximo de puestos de trabajos descritos en el organigrama pueden existir vacantes que podrán ser ocupadas de forma provisional previo nombramiento de la Dirección, sin que ello suponga para el sustituto la consolidación de la categoría establecida para ese puesto de trabajo.

Artículo 13.- Rendimiento. Definición.-

Se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a un trabajador o

equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de sus funciones, acorde con la categoría profesional que se encuentre desempeñando.

Artículo 14.- Uso de máquinas y elementos de trabajo.-

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

Artículo 15.- Movilidad funcional.-

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

Para llevar a la práctica en el área de explotación de la empresa dicha polivalencia funcional, la comisión negociadora del convenio colectivo acuerda, en atención a la petición manifestada por el Comité de Empresa y, teniendo en cuenta las especiales dificultades que para la organización del trabajo supone realizar por parte del trabajador funciones propias de dos o más categorías, la creación formal de una categoría profesional denominada peón especialista. Todo ello en cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Legales de aplicación.

No obstante todo ello, y en función de la responsabilidad y autonomía que demuestre en el desarrollo de las tareas que realice de superior categoría, percibirá un complemento diferencia de categoría, no estando sujeta dicha percepción a límites temporales.

Cuando se produzca una vacante en el Servicio en la categoría profesional de oficial, ésta se cubrirá, según queda recogido en el artículo 12 del Convenio, por peones especialistas, si los hubiese.

Artículo 16.- Ascensos.-

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

Artículo 17.- Prueba de aptitud psicotécnica.-

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

Artículo 18.- Formación profesional.-

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la formación y promoción profesional de los empleados de la empresa, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional y que estén relacionados con la actividad propia de la empresa. El comité de empresa y las secciones sindicales, deberán ser informados de los planes de formación profesional que se elaboren en la empresa.

La dirección de la empresa acepta compensar las horas de formación y que estén fuera de la jornada de trabajo motivadas por cursos de formación que se deriven de los Planes de Formación, incluidas los tiempos de desplazamiento. Quedan fuera de este acuerdo los supuestos en los que el curso de formación exija la pernoctación, en cuyo caso percibirán el importe de la dieta correspondiente.

Artículo 19.- Cursos de adaptación y capacitación.-

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

Capítulo Quinto: Jornada de trabajo, licencias y vacaciones

Artículo 20.- Jornada y horario.-

La jornada de trabajo anual será como máximo de 1.600 horas de trabajo efectivo para todas las categorías. La jornada será continuada a turnos. La empresa decidirá el horario de los turnos, así como el turno que le corresponderá a cada trabajador en cada momento, siendo apoyado el turno de tarde por el personal de guardia. Estos horarios no afectarán al personal con contrato por obra específica y al personal con acuerdos particulares con la empresa.

Para las Áreas de Gestión de Clientes, Administración, Laboratorio, Oficina Técnica y Secretaria, Producción y Almacén será durante todo el año de 08:00 a 15:00 horas.

Para las Áreas de Redes de Abastecimiento/Alcantarillado, el horario será a turnos rotativos de 08:00 a 15:00 horas en turno de mañana y de 14:45 a 21:45 horas en turno de tarde. El personal que realiza las tareas de corte de suministro por impago será rotativo: Desde el lunes al Jueves de 08,00 a 14,00 horas y de 16,00 a 18,45 horas un trabajador y desde el Martes al Viernes de 08,00 a 14,00 y de 16,00 a 18,45 horas otro trabajador.

Los días 24 y 31 de diciembre, 1 de junio (festividad de la Patrona) y dos días de la Feria de Algeciras, se establecen como días de descanso para los empleados; en caso de que tanto la festividad de la Patrona como los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con domingo, se trasladará al siguiente día laborable; todo ello sin mermar la necesidad de continuar con el servicio que presta la empresa.

Artículo 21.- Prolongación de jornada.-

La empresa deberá organizar el régimen de trabajo, de forma que evite la

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

Artículo 22.- Vacaciones Anuales Retribuidas.-

Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Las vacaciones han de disfrutarse forzosamente dentro del año natural, no pudiéndose en ningún caso compensar económicamente ni ser acumuladas para otro año. Cuando el cónyuge del trabajador, también trabaje, éste tendrá preferencia a elegir el disfrute del período de vacaciones anuales, haciendo coincidir con las vacaciones de su cónyuge y pareja de hecho.

Las partes negociarán el calendario de vacaciones al principio de cada año, realizándose por los trabajadores y los jefes de servicios, y, en caso de desacuerdo, será el gerente y el comité de empresa los que elaboren dicho calendario.

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

- 1º. El disfrute de las vacaciones anuales será rotativo para todos los trabajadores.
- 2º. El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, contándose ésta por doceavas partes, computándose la fracción de un mes como completa.
- 3º. En principio, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, sin embargo, cabe que el disfrute pueda tener lugar o bien a petición de los propios trabajadores o por ineludible exigencia técnica en dos periodos, por acuerdo de ambas partes.
- 4º. Los trabajadores que así lo soliciten, percibirán de sus vacaciones, el importe económico aproximado que corresponda por los días a disfrutar, como cantidad a cuenta y a descontar de sus haberes del mismo mes.
- 5º. Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en días laborables.
- 6º. Todo el personal deberá solicitar la fecha en que desea disfrutar las vacaciones dentro de la segunda quincena del mes de octubre del año anterior.
- 7º. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente, se suspenderá el recuento de días de vacaciones entre las fechas de baja y alta, debiendo el trabajador presentar los oportunos justificantes. Pudiendo disfrutar el resto de sus vacaciones cuando se establezca.
- 8º. El empleado al cumplir sesenta años, tendrá derecho a disfrutar de dos días más de vacaciones por cada año, hasta cumplir sesenta y cuatro años, resultando un máximo de treinta y ocho días naturales de vacaciones.
- 9º. Si las vacaciones fuesen interrumpidas por requerimiento de la empresa, y previo conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, el periodo disfrutado hasta la fecha no será computable, salvo que el requerimiento fuera por causa imputable al trabajador o razones de fuerza mayor, debiendo realizar en cualquier caso su jornada normal de trabajo.
- 10º. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- 11º. La retribución salarial del periodo de vacaciones anuales estará compuesta por los siguientes conceptos

- Salario Base
- Antigüedad
- Complemento Puesto de trabajo.(antes participación en beneficios)
- Plus convenio (antes plus asistencia + plus penoso)
- Plus Polivalencia.
- Plus extra-salarial pluviales
- Plus absorbible
- Plus dedicación
- Consumo de agua

Artículo 23.- Licencias y permisos.-

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

- 1.- Veinte días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho registrada en el organismo correspondiente.
- 2.- Cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijo que serán prorrogables previa justificación médica en caso de gravedad, tanto del cónyuge o pareja de hecho como del hijo.
- 3.- Cuatro días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad Padre/Madre, Hijos, Abuelos, Nietos y Hermanos, y por afinidad Suegros, Yerno/Nuera y Cuñados. En este supuesto el afectado podrá solicitar a través del Comité de empresa, ampliar dichos días a cuenta de las vacaciones.
- 4.- Un día natural por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad Bisabuelo, Tío, Sobrinos y Biznietos.
 - En los supuestos 3º y 4º se aumentará el periodo de licencia hasta dos días, si dichos fallecimientos se produjeran fuera de la provincia.
- 6.- Tiempo necesario para asistir a Consulta médica, a los trabajadores acogidos al presente Convenio, que no produzca baja de Incapacidad Temporal.
- 7.- Tiempo necesario para poder asistir a consulta médica con familiares de primer grado de consanguinidad.
- 8.- Cinco días naturales en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho e hijos, pudiendo prorrogarse por el tiempo necesario en casos excepcionales, suficientemente acreditados.
- 9.- Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de Padres, Hermanos y Cuñados prorrogables previa justificación médica.
- 10.- Un día natural, matrimonio de Hijos, Hermanos, Padres, Cuñados y Suegros coincidiendo dicho día con la celebración de la ceremonia.
- 11.- Un día natural, primera comunión de hijos o celebración análoga en otra religión del hijo o nieto, coincidiendo con el día de la celebración.

12.- Dos días naturales, por traslado de domicilio habitual.

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

14.- Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a licencias para asistir a los exámenes en el centro correspondiente, debiendo justificar el día y la hora de los mismos. Se podrá solicitar dos licencias al año sin sueldo de diez días naturales cada una, siendo siempre potestativo de la empresa su concesión. Los trabajadores que acrediten debidamente encontrarse matriculados en un centro de Formación Profesional, u otro centro legalmente reconocido para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, estableciéndose procedimientos que permitan compensar en otro horario su jornada de trabajo. En ningún caso dichos permisos o licencias podrá descontarse de las vacaciones anuales retribuidas, con la excepción indicada en el punto 1º del presente artículo.

Artículo 24.- Control de horarios.-

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

Artículo 25.- Responsabilidades familiares.-

Conforme establece el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde el momento del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Independientemente de lo dispuesto en el artículo 46.3 de Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia de un periodo de nueve meses en concepto de maternidad y paternidad, el reingreso en la empresa será automático en el mismo puesto que el anterior a su excedencia, computándose el tiempo a los efectos de antigüedad.

Capítulo sexto: Régimen Salarial.

Artículo 26.- Concepto del salario.-

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

Artículo 27.- Liquidación, forma de pago y anticipos.-

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

Artículo 28.- Incremento Salarial 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Para el año 2.015 se acuerda un incremento del 1,00 % a los conceptos salariales y económicos establecidos en el presente Convenio, con excepción de aquellos para los que ya se fija su importe, que son consumo de agua, plus absorbible.

Para el año 2.016 se acuerda un incremento del 1,50 % a los conceptos salariales y económicos establecidos en el presente Convenio, con excepción de aquellos para los que ya se fija su importe, que son consumo de agua, plus absorbible.

Para el año 2.017 se acuerda un incremento del 1,50 % a los conceptos salariales y económicos establecidos en el presente Convenio, con excepción de aquellos para los que ya se fija su importe, que son consumo de agua, plus absorbible. Dicho incremento se revisará según establezca para dicho año el Convenio Colectivo Estatal del Sector a fecha 31 de diciembre, en el caso de que la diferencia fuera superior al 1,50 %, la cual servirá únicamente de base para el cálculo de las tablas salariales del año 2.018.

Para el año 2.018 se acuerda un incremento igual al porcentaje que establezca para dicho año el Convenio Estatal del Sector de aguas a los conceptos salariales y económicos establecidos en el presente Convenio, con excepción de aquellos para los que ya se fija su importe, que son consumo de agua, plus absorbible.

Para el año 2.019 se acuerda un incremento igual al porcentaje que establezca para dicho año el Convenio Estatal del Sector de aguas a los conceptos salariales y económicos establecidos en el presente Convenio, con excepción de aquellos para los que ya se fija su importe, que son consumo de agua, plus absorbible.

Para el año 2.020 se acuerda un incremento igual al porcentaje que establezca para dicho año el Convenio Estatal del Sector de aguas a los conceptos salariales y económicos establecidos en el presente Convenio, con excepción de aquellos para los que ya se fija su importe, que son consumo de agua, plus absorbible.

Sección Primera. Salario.

Se considera que el proceso de adquisición de experiencia en la empresa se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las actividades

a realizar, alcanzando el nivel aptitud general en el desempeño del puesto de trabajo de forma paulatina y una vez transcurrido el tiempo de permanencia en la empresa de cuatro años. A efectos de este plazo computarán todos los periodos de prestación de servicios bajo cada grupo / nivel profesional en la empresa, con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

La retribución correspondiente a los grupos y niveles profesionales viene recogido en la tabla salarial del año 2.017 anexa al presente convenio colectivo.

El nivel salarial se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del grupo / nivel profesional que corresponda, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales de la misma con un grado de eficacia, eficiencia y calidad adecuadas, mediante un desarrollo apropiado de las actividades asignadas a su ocupación, con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las mismas, propias de una mayor experiencia en el puesto de trabajo.

Artículo 29.- Salario Base.-

El salario Base de cada Grupo / Nivel profesional serán los establecidos en la tabla anexa al presente convenio para cada año.

Artículo 30.- Gratificaciones extraordinarias.-

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de su retribución base más antigüedad. Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo como eventual o interino, en función al tiempo trabajado en cada trimestre para cada una de las pagas. Sección Segunda. Complementos salariales.

Artículo 31.- Gratificación festividad de la patrona.-

Para todos los Grupos / Niveles profesionales se percibirá una gratificación extraordinaria en concepto de la festividad de la patrona. El devengo de esta paga tendrá carácter anual desde el 1 de junio al 31 de mayo del año siguiente, y se podrá prorratear en las mensualidades. El abono se realizará en la nómina del mes de mayo. Para el año 2.015 el importe ascenderá a 706,56 €. Para el año 2.016 el importe ascenderá a 717,15€. Para el año 2.017 el importe ascenderá a 727,91 €.

Para el año 2.018 el importe (pendiente de actualización)

Para el año 2.019 el importe (pendiente de actualización)

Para el año 2.020 el importe (pendiente de actualización)

Artículo 32.- Complemento Puesto de Trabajo.-

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo percibirán en concepto de Complemento del Puesto de Trabajo la cantidad mensual establecida en la Tabla Salarial anexa al convenio colectivo y que sustituyó al anterior concepto salarial Participación en Beneficios, momento a partir del cual dicho concepto salarial desaparecerá de la estructura salarial.

Artículo 33.- Premio de fidelidad.-

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

Para el año 2.015 el importe ascenderá a 412,34 €.

Para el año 2.016 el importe ascenderá a 418,53€.

Para el año 2.017 el importe ascenderá a 424,81 €.

Para el año 2.018 el importe (pendiente de actualización).

Para el año 2.019 el importe (pendiente de actualización)

Para el año 2.020 el importe (pendiente de actualización)

Artículo 34.- Antigüedad.-

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

Al cabo de tres años de permanencia continuada en la empresa, el trabajador percibirá un trienio consistente en el 5% del salario base de su categoría profesional.

A partir de los tres años la Antigüedad se establece o computa por quinquenios: 1. Se devengarán cada cinco años quinquenios que se retribuirán con una cantidad única, invariable e igual para todas las grupos / niveles profesionales.

Para el año 2.015 el importe ascenderá a 25,49 €.

Para el año 2.016 el importe ascenderá a 25,87 €.

Para el año 2.017 el importe ascenderá a 26,26 €.

Para el año 2.018 el importe (pendiente de actualización).

Para el año 2.019 el importe (pendiente de actualización)

Para el año 2.020 el importe (pendiente de actualización)

2. Este complemento se percibirá hasta cumplir sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento quedará congelada la percepción de nuevos módulos o porcentajes por tal concepto.

3. La fecha de inicio del cálculo del trienio será a partir de la fecha de entrada en la empresa y, al vencimiento del trienio, se comenzarán a devengar los quinquenios sucesivos.

4. En ningún caso la retribución anual por el concepto de antigüedad podrá ser superior al 12% del salario base anual.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.-

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal, sin perjuicio de la obligación de su ejecución.

A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35.2, y por tanto no se podrán superar las 80 horas en módulo anual. Sin embargo no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la Empresa, el exceso de horas extraordinarias trabajadas por los siguientes motivos:

1.- Por circunstancias de fuerza mayor que afecten al Servicios.

2.- Para prevenir o reparar averías o daños de carácter extraordinario y urgente, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
 3.- Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio, (cambios de turnos, acumulación de tareas,...) siempre y cuando no puedan ser sustituidas dichas horas extraordinarias por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se establecen los siguientes importes:

A.- Horas extraordinarias diurnas o su compensación con una hora de descanso.

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 17,44€.

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 17,70 €.

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 17,97 €.

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente de actualización).

Para el año 2.019 la cantidad (pendiente de actualización).

Para el año 2.020 la cantidad (pendiente de actualización).

B.-Horas extraordinarias nocturnas, (realizadas entre las 22,00 horas y las 06,00 horas), festivos y fines de semana, o su compensación con una hora y media de descanso.

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 21,48€.

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 21,80 €.

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 22,13 €.

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente actualización).

Para el año 2.019 la cantidad (pendiente actualización).

Para el año 2.020 la cantidad (pendiente actualización).

Artículo 36.- Servicio de Disponibilidad por Retén.-

El retén consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar al trabajador fuera de su jornada laboral, mediante sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones de los servicios.

Dicho servicio se organizará por semanas.

La empresa abonará por cada semana efectiva prestando servicio de retén:

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 23,34 €/semanal.

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 23,69€/semanal.

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 24,05 €/semanal.

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente de actualización).

Para el año 2.019 la cantidad (pendiente de actualización).

Para el año 2.020 la cantidad (pendiente de actualización).

En todas las áreas se abonará el doble del importe estipulado, en Semana Santa, Feria, semana del 24 de diciembre y del 31 de diciembre.

Artículo 37.-Complemento de Guardia.-

Los trabajadores designados en situación de disponibilidad y retén percibirán un Complemento de Guardia cuyo importe compensa todas las horas extraordinarias realizadas durante la semana en situación de retén y que tengan su origen en el arreglo de averías urgentes que afecten al suministro de agua a los ciudadanos, a la seguridad vial y a la regularidad del servicio público prestado. Para aquellos trabajadores de abastecimiento que, estando de retén trabajen más de 7 horas seguidas, recibirán compensación económica por las restantes, es decir, las que vayan desde las 7 horas de trabajo efectivo hasta la finalización del mismo, siempre y cuando sean consecutivas.

En el caso de que, por dictamen de la autoridad laboral competente, no pudieran abonarse dichas horas mediante el referido Complemento establecido en el presente artículo, éstas se abonarán o compensaran por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización con los límites establecidos en la legislación vigente.

A.- El importe establecido como Complemento de Guardia para el personal del área de Producción de agua en Alta y redes de abastecimiento en baja es (expresado en €/semana):

	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020
PEÓN	177,34	179,99	182,69	pendiente	pendiente	pendiente
PEON ESPEC.	228,82	232,25	235,73	pendiente	pendiente	pendiente
OFICIAL REDES A	315,20	319,93	324,73	pendiente	pendiente	pendiente
OFICIAL REDES B	244,28	247,95	251,67	pendiente	pendiente	pendiente
OFICIAL ALTA A	315,20	319,93	324,73	pendiente	pendiente	pendiente
OFICIAL ALTA B	244,28	247,95	251,67	pendiente	pendiente	pendiente

En éste área de la explotación como máximo existirán:

- 5 puestos de trabajo con la categoría profesional de Oficial de Primera que asumirán la responsabilidad de oficial del Servicio de Guardias de Abastecimiento. Se entiende que la guardia estará compuesta por 1 de estos oficiales.

- 3 puestos de trabajo con la categoría de Oficial de Segunda que asumirán la responsabilidad de oficial del Servicio de Guardias en Alta. Se entiende que la guardia está compuesta por 1 de estos oficiales.

-Resto serán Peones Especialistas y Peones. Se entiende que la guardia estará compuesta por 1 de estos peones.

B.- El importe establecido como Complemento de Guardia para el personal de limpieza de redes de alcantarillado (expresado e €/semana):

	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020
PEÓN	135,71	137,75	139,82	pendiente	pendiente	pendiente
PEON ESP.	175,11	177,74	180,41	pendiente	pendiente	pendiente
OFICIAL A	215,98	219,22	222,51	pendiente	pendiente	pendiente
OFICIAL B	167,38	169,90	172,45	pendiente	pendiente	pendiente

En éste área de la explotación como máximo existirán:

- 5 Puestos de trabajo con la categoría profesional de Oficial de Segunda que asumirán la responsabilidad de utilizar y conservar el camión de saneamiento, desempeñar el Servicio de Guardias de Alcantarillado y apoyar al peón que realice los trabajos de desatascos). Se entiende que la guardia estará compuesta por 1 de estos oficiales.

- Resto serán Peones Especialistas y Peones. Se entiende que la guardia estará compuesta por 1 de estos peones.

C.- Complemento de Guardia para el personal de mantenimiento de instalaciones (Electromecánicos), (expresado en €/semana):

	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020
OFICIAL A	175,11	177,74	200,00	pendiente	pendiente	pendiente
OFICIAL B	135,71	137,75	155,00	pendiente	pendiente	pendiente

En éste área de la explotación como máximo existirán:

- 1 puesto de trabajo con la categoría profesional de Oficial de Primera que asumirán la responsabilidad en todas las áreas sobre la resolución de las averías que se puedan producir en las diferentes instalaciones.

- 1 Puesto de Trabajo con la categoría profesional de Peón Especialista u Oficial de Segunda que ayudarán a los oficiales de primera.

Atendiendo a la petición solicitada por Comité de Empresa y teniendo presente que las mejoras establecidas sobre telecontrol han supuesto un mayor número de incidencias, se procederá en breve a optimizar los recorridos de las distintas instalaciones de producción para disminuir el número de visitas a las mismas, a partir del año 2.017, manteniendo un periodo de prueba del mismo hasta el 31 de Diciembre del 2017. Una vez terminado dicho periodo de prueba se valorará las mejoras a realizar para el funcionamiento de dicha guardia por parte de trabajadores y empresa.

Cualquier trabajador/a interesado/a en la prestación del servicio de guardia podrá pedir su inclusión en la misma a su jefe de servicio. La empresa valorará si el trabajador solicitante reúne los requisitos de capacitación profesional considerados oportunos.

La empresa en todos los casos será responsable de la organización y de los trabajadores que integran el servicio de las guardias, pudiendo cambiar dicho criterio según las circunstancias que serán negociadas antes con el Comité de Empresa.

Por otra parte en un gesto de buena voluntad por parte de la Dirección se ha considerado incrementar el precio de la guardia de electromecánico hasta 200,00 € semanales en 2017, igualando el precio de la guardia de abastecimiento en el año 2.018.

En todos los importes anteriores se incluye la parte proporcional del plus de transporte y de asistencia.

En todas las áreas el Complemento de Guardia se abonará al doble del importe estipulado, en Semana Santa, Feria, semana del 24 de diciembre y del 31 de diciembre.

La Dirección de la empresa podrá acordar por contrato escrito individual o colectivamente, con los trabajadores de cualquier categoría, la fijación de cantidades compensatorias por la realización de jornadas superiores a las normales, que se denominarán complemento de dedicación plena.

De los 14 días festivos anuales, en 5 de ellos ya se viene duplicando el pago de la guardia, y concretamente son: 2 días en Navidad, 2 días en Semana Santa y 1 día en Feria.

Se acepta la propuesta de que los 9 días festivos restantes se abone la parte proporcional de la guardia/semanal correspondiente a dicho día, a partir del año 2.017.

Artículo 38.- Plus Convenio.-

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo percibirán en concepto de Plus Convenio la cantidad mensual establecida en la Tabla Salarial anexa al convenio colectivo, y que sustituyó a los anteriores conceptos salariales Plus Penoso y Plus Asistencia, momento a partir del cual dichos conceptos salariales desaparecieron de la estructura salarial.

Artículo 39.- Plus Nocturnidad.-

Debido a la peculiar labor que desarrolla el personal de búsqueda de fugas perteneciente al área de redes de abastecimiento del Servicio de aguas de Algeciras, y que por razones técnicas algunos días desarrolla su jornada laboral durante la noche, percibirán por cada día que desarrolle su jornada en horario nocturno.

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 5,34 €/día

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 5,42 €/día.

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 5,50 €/día.

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente de actualizar).

Para el año 2.019 la cantidad (pendiente de actualizar).

Para el año 2.020 la cantidad (pendiente de actualizar).

Sección Tercera. Otros Complementos Extrasalariales.

Artículo 40.- Plus de transporte.-

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán el concepto de plus Transporte por la cantidad que se indica por día trabajado:

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 6,14 €/por día trabajado.

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 6,23 €/ por día trabajado.

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 6,33 €/ por día trabajado.

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente de actualizar).

Para el año 2.019 la cantidad (pendiente de actualizar).

Para el año 2.020 la cantidad (pendiente de actualizar).

Artículo 41.- Quebranto de moneda.-

Con naturaleza de indemnización o suplido se establecen el abono de las siguientes cantidades mensuales, para el personal que preste sus servicios durante la jornada completa de cajero.

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 54,35 €/mensuales.

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 55,16 €/ mensuales.

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 55,99 €/ mensuales.

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente actualizar).

Para el año 2.019 la cantidad (pendiente actualizar).

Para el año 2.020 la cantidad (pendiente actualizar).

La Dirección acepta la propuesta de abonar la parte proporcional de los días de sustitución, a partir del año 2.017.

Artículo 42.- Dietas, Kilometraje y Gastos Comida.-
Dietas.

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

	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020
Almuerzo o cena	32,60 €	33,09 €	33,59 €	Pendiente	Pendiente	Pendiente
Habitación	48,91 €	49,65 €	50,39 €	Pendiente	Pendiente	Pendiente
Desayuno	05,39 €	05,47 €	05,56 €	Pendiente	Pendiente	Pendiente

Para el devengo de estas dietas, será condición indispensable, que el desplazamiento obligue a comer o cenar fuera de la localidad respectiva, entendiéndose que estas circunstancias se producen cuando la ausencia supera los horarios respectivos de finalización de las jornadas laborales diaria.

Independientemente de estas actividades, la empresa facilitará para los desplazamientos, los medios de transporte, o en su defecto, el importe del autobús o billete de tren.

Kilometraje

Cuando por circunstancias especiales la empresa tenga necesidad de efectuar trabajos fuera del recinto de trabajo y no pueda facilitar los medios de transporte, podrá negociar libremente con el trabajador, el uso de su vehículo propio para desarrollar dicho trabajo. El importe del kilometraje será:

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 0,24 €/por kilómetro.

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 0,25 €/por kilómetro.

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 0,25 €/por kilómetro.

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente de actualizar).

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente de actualizar).

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente de actualizar).

Gastos Comidas

Prevía decisión de la Dirección y debido a necesidades del servicio o dificultad del lugar donde se deba efectuar el trabajo, se deba prolongar la jornada laboral, si ello provoca que los trabajadores no puedan desplazarse a su domicilio para realizar el almuerzo y no se pudiera proveer de comida al personal, éstos que para dicha misión sean designados percibirán un complemento extrasalarial para compensar los gastos por comida por las siguientes cantidades:

Para el año 2.015 la cantidad se mantiene inalterable.

Para el año 2.016 la cantidad se mantiene inalterable.

Para el año 2.017 la cantidad se mantiene inalterable.

Para el año 2.018 la cantidad se mantiene inalterable.

Para el año 2.019 la cantidad se mantiene inalterable.

Para el año 2.020 la cantidad se mantiene inalterable.

Artículo 43.- Suministro de agua al trabajador.-

Mensualmente se abonará a cada trabajador la cantidad de 34,80 € en concepto de suministro de agua potable y saneamiento, siendo responsable cada trabajador del pago de sus correspondientes facturas por los servicios prestados por la compañía.

Capítulo Séptimo. Régimen asistencial

Artículo 44.- Seguro colectivo de vida.-

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

- Por fallecimiento: 6.010,12 €.

- Incapacidad permanente total: 6.010,12 €.

- Incapacidad permanente absoluta: 6.010,12 €.

- Muerte por accidente: 12.020,24 €.

- Muerte por accidente de circulación: 18.030,36 €.

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

Artículo 45.- Complemento Enfermedad y accidente de trabajo.-

Los empleados que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria motivada por enfermedad común o accidente laboral, tendrán derecho a que la empresa les complemente, sobre las prestaciones económicas a cargo de la Seguridad Social o Mutua Patronal, hasta el 100 por ciento los conceptos salariales de la tabla anexa, a partir del día en que se haya producido la baja, excepto el plus de transporte.

Los trabajadores del Servicio que tengan en la empresa una antigüedad mínima de 10 años y hayan sido declarados mediante resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social en situación de Invalidez Permanente en grado de Total, podrán volver a ser contratados por la Dirección en aquellos puestos de trabajo que queden vacantes dentro de la comarca del campo de Gibraltar y siempre y cuando sus funciones a desempeñar sean compatibles con su estado físico, todo ello previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa.

Artículo 46.- Ayuda al trabajador con hijos con discapacidad.-

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, de aquellos trabajadores que tengan hijos discapacitados físicos o psíquicos, la empresa abonará una gratificación mensual por hijo que se encuentre así calificado por el organismo competente:

Para el año 2.015 la cantidad ascenderá a 139,48 €/ mensuales

Para el año 2.016 la cantidad ascenderá a 141,57 €/ mensuales

Para el año 2.017 la cantidad ascenderá a 143,70 €/ mensuales

Para el año 2.018 la cantidad (pendiente actualizar).

Para el año 2.019 la cantidad (pendiente actualizar).

Para el año 2.020 la cantidad (pendiente actualizar).

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite por el organismo correspondiente la situación de discapacidad, y que el afectado no perciba retribución alguna por cuenta propia o ajena.

Artículo 47.- Jubilación.-

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo de Jubilación Anticipada firmado por la Dirección de la Compañía el pasado día 27 de marzo del 2.013 y que fue registrado en el INSS el pasado día 12 de abril del 2013.

Artículo 48.- Ayuda escolar.-

Se establecen ayudas anuales de estudios para hijos de empleados cuyas bases y cuantías serán las siguientes:

	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020
A) E. Infantil	78,46€	79,63 €	80,83€	Pendiente	Pendiente	Pendiente
B) E. Primaria	78,46€	79,63 €	80,83€	Pendiente	Pendiente	Pendiente
C) E.S.O./Bachillerato	130,76€	132,73€	134,72€	Pendiente	Pendiente	Pendiente
E) Ciclo F.Grado Medio	130,76€	132,73€	134,72€	Pendiente	Pendiente	Pendiente
F) Ciclo F.Grado Superior	156,90€	159,26€	161,65€	Pendiente	Pendiente	Pendiente
G) Ciclo Universidad	191,80€	194,68 €	197,60€	Pendiente	Pendiente	Pendiente

En caso de reforma del sistema educativo, las categorías para las que se concede la ayuda escolar serán sustituidas por sus equivalentes en el nuevo sistema.

2. Las condiciones para solicitar la ayuda son:

2.1 Pertenecer a la plantilla de la empresa y tener más de un año de antigüedad.

2.2 Las solicitudes que se hubieran obtenido ayuda en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva, hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda precedente. Perderá por tanto, la opción a la ayuda a quienes repitan el curso para el que obtuviera la ayuda y quienes cambien de estudios, hasta que no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se le concedía la ayuda anterior.

Salvo aquellos que cursen estudios de Educación primaria o E.S.O., que independientemente del curso que estudien y los rendimientos de los mismos percibirán siempre la ayuda.

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

2.4 Edad máxima de los beneficiarios es de 25 años.

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

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

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

Artículo 49.- Equipos de protección Individual (Vestuario laboral).-

La empresa vendrá obligada a reponer las prendas de trabajo que estén deterioradas o las que por cualquier otro motivo el trabajador no pueda hacer uso de ellas, previa justificación de la causa. Las prendas y calzado facilitados por la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma.

Artículo 50.- Reconocimiento médico.-

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingresos, antes de su admisión por las empresas serán sometidos a reconocimiento médico. Si las empresas no tienen médico de empresa, no pertenecen a una agrupación de este carácter, todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por las empresas. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico, como mínimo una vez al año a sus trabajadores.

Artículo 51.- Cursos externos de formación.-

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

Capítulo Octavo: Acción sindical

Artículo 52.- Comité de empresa.-

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo y son los únicos interlocutores válidos ante la empresa con capacidad negociadora.

Artículo 53.- Competencias.-

El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibe información sobre los aspectos siguientes:

1.1 Trimestralmente sobre la evolución económica de la empresa.

1.2 Expediente de nuevas tarifas de agua.

- 1.3 Anualmente balance, cuenta de resultados y memoria.
- 1.4 Evolución probable del empleo en la empresa, contratación y cese de personal, procedimiento seguido.
- 1.5 Trimestralmente sobre:
- Índice de absentismo y sus causas.
 - Accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias.
 - Estudio sobre la prevención de los mismos.
- 1.6 Normativa interior o exterior que incidan sustancialmente en el proceso de trabajo.
- 1.7 Relación mensual de horas extraordinarias.
2. Se solicitará al Comité de empresa que emitan informe de manera previa, en el plazo de quince días, sobre las cuestiones siguientes:
- 2.1 Reestructuración de la plantilla.
- 2.2 Modificación de la jornada u horario de trabajo.
- 2.3 Traslado total o parcial de las instalaciones.
- 2.4 Planes de formación profesional.
- 2.5 Implantación o revisión de los sistemas trabajo, de rendimiento, de incentivos y de remuneración.
- 2.6 Establecimientos de trabajo a turnos.
- 2.7 Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- 2.8 Sanciones y amonestaciones impuestas a los trabajadores.
3. Ejercer una actuación de:
- 3.1 Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa laboral.
- 3.2 Participar en la gestión de obras sociales.
- 3.3 Colaborar con la empresa en las medidas encaminadas a incrementar la productividad, medidas de seguridad e higiene.
4. Informar a sus representados en todos los temas o cuestiones en cuanto a que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.
5. Participar en los tribunales de consero-oposición y pruebas de aptitud.
6. Podrá proponer a la empresa, con carácter general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, producción o mejoras y solución de conflictos.
- Artículo 54.- Garantías del Comité de empresa.-**
1. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa, dispondrán de treinta horas mensuales retribuidas y excluyéndose el de reunión a instancias de la dirección y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial. Pudiendo acumular en uno en varios de sus componentes las horas sindicales, de mutuo acuerdo entre los miembros del Comité de empresa y suscrito por acta, en cada momento correspondiente y comunicado a la empresa semestralmente. No pudiendo acumularse en representantes de una misma categoría o servicio.
2. Al objeto de que puedan ejercer el derecho que les asiste de comunicación e información de acuerdo con la disponibilidad de la empresa para sus reuniones, así como para atender las consultas o reclamaciones de sus representados.
3. El Comité de empresa podrá publicar y difundir notas o circulares en orden a la información y formación de sus representados.
4. Los miembros del Comité de empresa como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Artículo 55.- Asamblea.-**
1. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Comité de empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.
2. La convocatoria, con expresión del orden del día se comunicará a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación.
3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, no obstante se reconoce el derecho al Comité de empresa, para celebrar asambleas en horario de trabajo, con un máximo de veinte horas anuales, con una duración de la asamblea de tres horas, iniciándose al comienzo o a la finalización de la jornada de trabajo.
4. Los representantes de las secciones sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa, disponiendo de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su actividad. Pudiendo acumular en uno o varios de sus componentes las horas sindicales de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa.
- Artículo 56.-Comité de Seguridad y Salud Laboral.-**
- Se acuerda crear un Comité de Seguridad y Salud Laboral, integrada por dos representante del Comité de empresa y dos representantes de la Dirección, que compatibilizará sus funciones con las que normalmente prestan en la empresa, que asumirán los cometidos que al efecto establece en la legislación vigente en cada momento. Podrán asistir con voz pero sin voto un representante de cada uno de los sindicatos.

Además de las recogidas en la legislación vigente, las funciones de esta Comisión serán:

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

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

Capítulo Noveno: Subrogación del Personal.

Artículo 57.- Subrogación.-

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Aguas.

Capítulo Décimo: Régimen Disciplinario.

Artículo 58.- Régimen Disciplinario.-

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Aguas.

Capítulo Undécimo: Igualdad de trato y oportunidades.

Artículo 59.- Plan de Igualdad.-

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acuerdo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Empresa y sus trabajadores/as, firmantes del presente Convenio, y en concreto este Capítulo, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo y el párrafo 2º del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, se deben establecer medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo ello, las partes consideran que, en relación con esta materia, los OBJETIVOS principales, además de los ya contemplados en los diferentes artículos del Convenio, son los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

- Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Se estará a lo dispuesto en el Segundo Plan de Igualdad firmado por la Dirección de la Empresa y las centrales sindicales de fecha 11 de noviembre de 2015 y tiene una vigencia del 2015 al 2018.

Artículo 60. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Empresa y las Organizaciones Sindicales manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de la Empresa deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

La Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Se garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen, con la garantía de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la Empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

DISPOSICION DEROGATORIA

Única.- El presente convenio deroga, expresa e indefinidamente, en su totalidad, y dejándolos sin efectos, a todos y a cada uno de los convenios colectivos, cualquiera que fuera su ámbito, acuerdos o pactos escritos o verbales, que estuvieran o pudieran estar en vigor, siendo el único convenio colectivo de aplicación en el centro de la empresa señalada en el ámbito funcional.

DISPOSICION ADICIONAL.

En referencia a los trabajadores con la categoría de oficial y peones adscritos al área de mantenimiento y limpieza de alcantarillado y pluviales, que percibiesen un plus de disponibilidad y retén, se modifica la fórmula de reparto de la cantidad establecida en el acuerdo de fecha 01 de abril de 2.008 de la siguiente forma:

- 2017 un primer incremento de 1/3 sobre la diferencia existente entre la categoría de peón y oficial, establecidas en el acuerdo del Sercla del 1 de abril de 2.008.
- 2018 un segundo incremento de 1/3 sobre la diferencia existente entre la categoría de peón y oficial, establecidas en el acuerdo del Sercla del 1 de abril de 2.008.
- 2019 un tercer y último incremento de 1/3 sobre la diferencia existente entre la categoría de peón y oficial, establecidas en el acuerdo del Sercla del 1 de abril de 2.008.

TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL AÑO 2015

	Categoría Profesional	Salario Base	Complemento puesto trabajo	Plus Convenio	Total Mes	Paga Extra	Paga Patrona	Salario Anual	
AREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA									
GP3	A	Jefe de Sección	1.508,12	361,95	261,44	2.131,51	1.508,12	706,56	32.317,14
GP2	A	Oficial 1ª administrativo	1.248,76	299,70	261,44	1.809,90	1.248,76	706,56	27.420,39
		Inspector Suministro	1.108,77	266,10	261,44	1.636,31	1.108,77	706,56	24.777,32
		Inspector Facturación	1.108,77	266,10	261,44	1.636,31	1.108,77	706,56	24.777,32
		Secretaria	1.090,09	261,62	261,44	1.613,15	1.090,09	706,56	24.424,74
	B	Oficial 2ª administrativo	1.108,77	266,10	261,44	1.636,31	1.108,77	706,56	24.777,32
		Auxiliar Administrativo	1.090,09	261,62	261,44	1.613,15	1.090,09	706,56	24.424,74
		Lector	1.090,09	261,62	261,44	1.613,15	1.090,09	706,56	24.424,74
AREA FUNCIONAL OPERARIA									
GP3	A	Capataz	1.758,28	421,99	261,44	2.441,70	1.758,28	706,56	37.040,06
		Subcapataz	1.235,08	296,42	261,44	1.792,94	1.235,08	706,56	27.162,11
GP2	A	Oficial 1ª	1.108,75	266,10	261,44	1.636,28	1.108,75	706,56	24.776,93
		Encargado Almacén	1.248,76	299,70	261,44	1.809,90	1.248,76	706,56	27.420,39
	B	Oficial 2ª	1.087,02	260,88	261,44	1.609,34	1.087,02	706,56	24.366,67
		Oficial 3ª	1.083,18	259,96	261,44	1.604,58	1.083,18	706,56	24.294,22
		Almacenero	1.108,77	266,10	261,44	1.636,31	1.108,77	706,56	24.777,32
GP1		Peón	1.075,03	258,01	261,44	1.594,47	1.075,03	706,56	24.140,28
		Peón Especialista (1)							
AREA FUNCIONAL TECNICA									
GP3	A	Jefe de Sección	1.508,12	361,95	261,44	2.131,51	1.508,12	706,56	32.317,14
	B	Analista laboratorio	1.108,77	266,10	261,44	1.636,31	1.108,77	706,56	24.777,32
GP2	A	Delineante	1.248,76	299,70	261,44	1.809,90	1.248,76	706,56	27.420,39
	B	Auxiliar laboratorio	1.090,09	261,62	261,44	1.613,15	1.090,09	706,56	24.424,74
		Auxiliar técnico	1.090,09	261,62	261,44	1.613,15	1.090,09	706,56	24.424,74

TABLA SALARIAL AÑO 2016

	Categoría Profesional	Salario Base	Complemento puesto trabajo	Plus Convenio	Total Mes	Paga Extra	Paga Patrona	Salario Anual	
AREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA									
GP3	A	Jefe de Sección	1.530,74	367,38	265,36	2.163,48	1.530,74	717,15	32.801,90
GP2	A	Oficial 1ª administrativo	1.267,49	304,20	265,36	1.837,05	1.267,49	717,15	27.831,70
		Inspector Suministro	1.125,40	270,10	265,36	1.660,85	1.125,40	717,15	25.148,98
		Inspector Facturación	1.125,40	270,10	265,36	1.660,85	1.125,40	717,15	25.148,98
		Secretaria	1.106,44	265,55	265,36	1.637,35	1.106,44	717,15	24.791,11
	B	Oficial 2ª administrativo	1.125,40	270,10	265,36	1.660,85	1.125,40	717,15	25.148,98
		Auxiliar Administrativo	1.106,44	265,55	265,36	1.637,35	1.106,44	717,15	24.791,11
		Lector	1.106,44	265,55	265,36	1.637,35	1.106,44	717,15	24.791,11
AREA FUNCIONAL OPERARIA									
GP3	A	Capataz	1.784,65	428,32	265,36	2.478,33	1.784,65	717,15	37.595,66
		Subcapataz	1.253,61	300,87	265,36	1.819,83	1.253,61	717,15	27.569,54
GP2	A	Oficial 1ª	1.125,38	270,09	265,36	1.660,83	1.125,38	717,15	25.148,58
		Encargado Almacén	1.267,49	304,20	265,36	1.837,05	1.267,49	717,15	27.831,70
	B	Oficial 2ª	1.103,32	264,80	265,36	1.633,48	1.103,32	717,15	24.732,17
		Oficial 3ª	1.099,43	263,86	265,36	1.628,65	1.099,43	717,15	24.658,63
		Almacenero	1.125,40	270,10	265,36	1.660,85	1.125,40	717,15	25.148,98
GP1		Peón	1.091,15	261,88	265,36	1.618,39	1.091,15	717,15	24.502,38
		Peón Especialista (1)							
AREA FUNCIONAL TECNICA									
GP3	A	Jefe de Sección	1.530,74	367,38	265,36	2.163,48	1.530,74	717,15	32.801,90
	B	Analista laboratorio	1.125,40	270,10	265,36	1.660,85	1.125,40	717,15	25.148,98
GP2	A	Delineante	1.267,49	304,20	265,36	1.837,05	1.267,49	717,15	27.831,70
	B	Auxiliar laboratorio	1.106,44	265,55	265,36	1.637,35	1.106,44	717,15	24.791,11
		Auxiliar técnico	1.106,44	265,55	265,36	1.637,35	1.106,44	717,15	24.791,11

TABLA SALARIAL AÑO 2017

		Categoría Profesional	Salario Base	Complemento puesto trabajo	Plus Convenio	Total Mes	Paga Extra	Paga Patrona	Salario Anual	
AREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA										
GP3	A	a	Jefe de Sección	1.553,71	372,89	269,34	2.195,93	1.553,71	727,91	33.293,92
		b	Jefe de Sección	1.204,12	288,99	208,74	1.701,85	1.204,12	564,13	25.802,79
GP2	A	a	Oficial 1º administrativo	1.286,50	308,76	269,34	1.864,60	1.286,50	727,91	28.249,17
		b	Oficial 1º administrativo	997,04	239,29	208,74	1.445,07	997,04	564,13	21.893,11
		a	Inspector Suministro	1.142,28	274,15	269,34	1.685,77	1.142,28	727,91	25.526,22
		b	Inspector Suministro	885,27	212,46	208,74	1.306,47	885,27	564,13	19.782,82
		a	Inspector Facturación	1.142,28	274,15	269,34	1.685,77	1.142,28	727,91	25.526,22
		b	Inspector Facturación	885,27	212,46	208,74	1.306,47	885,27	564,13	19.782,82
		a	Secretaria	1.123,04	269,53	269,34	1.661,91	1.123,04	727,91	25.162,98
		b	Secretaria	870,36	208,89	208,74	1.287,98	870,36	564,13	19.501,31
	B	a	Oficial 2º administrativo	1.142,28	274,15	269,34	1.685,77	1.142,28	727,91	25.526,22
		b	Oficial 2º administrativo	885,27	212,46	208,74	1.306,47	885,27	564,13	19.782,82
		a	Auxiliar Administrativo	1.123,04	269,53	269,34	1.661,91	1.123,04	727,91	25.162,98
		b	Auxiliar Administrativo	870,36	208,89	208,74	1.287,98	870,36	564,13	19.501,31
		a	Lector	1.123,04	269,53	269,34	1.661,91	1.123,04	727,91	25.162,98
		b	Lector	870,36	208,89	208,74	1.287,98	870,36	564,13	19.501,31
AREA FUNCIONAL OPERARIA										
GP3	A	a	Capataz	1.811,42	434,74	269,34	2.515,50	1.811,42	727,91	38.159,59
		b	Capataz	1.403,85	336,92	208,74	1.949,51	1.403,85	564,13	29.573,68
		a	Subcapataz	1.272,41	305,38	269,34	1.847,13	1.272,41	727,91	27.983,08
	B	b	Subcapataz	986,12	236,67	208,74	1.431,52	986,12	564,13	21.686,89
GP2	A	a	Oficial 1º	1.142,26	274,14	269,34	1.685,74	1.142,26	727,91	25.525,81
		b	Oficial 1º	885,25	212,46	208,74	1.306,45	885,25	564,13	19.782,50
		a	Encargado Almacén	1.286,50	308,76	269,34	1.864,60	1.286,50	727,91	28.249,17
		b	Encargado Almacén	997,04	239,29	208,74	1.445,07	997,04	564,13	21.893,11
	B	a	Oficial 2º	1.119,87	268,77	269,34	1.657,98	1.119,87	727,91	25.103,15
		b	Oficial 2º	867,90	208,30	208,74	1.284,93	867,90	564,13	19.454,94
		a	Oficial 3º	1.115,92	267,82	269,34	1.653,08	1.115,92	727,91	25.028,51
		b	Oficial 3º	864,84	207,56	208,74	1.281,14	864,84	564,13	19.397,10
a	Almacenero	1.142,28	274,15	269,34	1.685,77	1.142,28	727,91	25.526,22		
b	Almacenero	885,27	212,46	208,74	1.306,47	885,27	564,13	19.782,82		
GP1	a	Peón Especialista	1.107,52	265,80	269,34	1.642,66	1.107,52	727,91	24.869,92	
	b	Peón Especialista	858,33	206,00	208,74	1.273,06	858,33	564,13	19.274,18	
	a	Peón	665,20	159,65	161,77	986,62	665,20	437,20	14.937,49	
AREA FUNCIONAL TECNICA										
GP3	A	a	Jefe de Sección	1.553,71	372,89	269,34	2.195,93	1.553,71	727,91	33.293,92
		b	Jefe de Sección	1.204,12	288,99	208,74	1.701,85	1.204,12	564,13	25.802,79
	B	a	Analista laboratorio	1.142,28	274,15	269,34	1.685,77	1.142,28	727,91	25.526,22
		b	Analista laboratorio	885,27	212,46	208,74	1.306,47	885,27	564,13	19.782,82
GP2	A	a	Delineante	1.286,50	308,76	269,34	1.864,60	1.286,50	727,91	28.249,17
		b	Delineante	997,04	239,29	208,74	1.445,07	997,04	564,13	21.893,11
	B	a	Auxiliar laboratorio	1.123,04	269,53	269,34	1.661,91	1.123,04	727,91	25.162,98
		b	Auxiliar laboratorio	870,36	208,89	208,74	1.287,98	870,36	564,13	19.501,31
		a	Auxiliar técnico	1.123,04	269,53	269,34	1.661,91	1.123,04	727,91	25.162,98
		b	Auxiliar técnico	870,36	208,89	208,74	1.287,98	870,36	564,13	19.501,31