



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: II convenio colectivo de Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima, de la provincia de Málaga 2018-2022.

Expediente: 29/01/0111/2018.

Fecha: 6 de agosto de 2018.

Código: 29100241012014.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 2 de mayo de 2018, de la empresa Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima, provincia de Málaga, número de expediente REGCON, 29/01/0111/2018 y código de convenio colectivo 29100241012014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 7 de agosto de 2018.

El Delegado Territorial de Conocimiento y Empleo en Málaga, Mariano Ruiz Araújo.

II CONVENIO COLECTIVO DE HIDRALIA GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE ANDALUCÍA, SOCIEDAD ANÓNIMA, DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA. 2018-2022

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes firmantes del presente convenio colectivo*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima, (en adelante Hidralia, S. A.) de la provincia de Málaga, de una parte, la dirección de Hidralia, S. A. y de otra parte, la representación legal de los trabajadores de los centros descritos en el artículo siguiente.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de la empresa Hidralia, S. A. que desarrollen su actividad en los centros de trabajos

en la provincia de Málaga con la excepción del centro de trabajo de Estepona, y que estén comprendidos en el ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito funcional*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales existentes entre los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa Hidralia, S. A. en sus centros de trabajo de la provincia de Málaga, con la excepción del centro de trabajo de Estepona y cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado Ciclo Integral del Agua a poblaciones: captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, tanto para uso doméstico como industrial.

Artículo 4. *Ámbito personal*

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su modalidad de contratación laboral, que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de los centros de trabajo descritos en los ámbitos territorial y funcional.

El personal laboral contratado en los supuestos siguientes se regirá por las estipulaciones de su contrato y normativa que le sea de aplicación, quedando, por tanto, excluidos del ámbito personal del presente convenio:

- a) Los comprendidos en el artículo 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los que se consideren como relación laboral de carácter especial conforme al artículo 2.1, punto a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2018, con independencia de la fecha de su registro y publicación.

Sin perjuicio de lo anterior las actualizaciones y pagos que procedan realizar tras la suscripción del presente convenio colectivo se realizarán en el plazo de 3 meses desde su publicación en el boletín oficial correspondiente.

El presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2022, pudiendo prorrogarse a partir de dicha fecha de acuerdo con lo que se establece en artículo 6.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y nulidad parcial del convenio*

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto que la autoridad competente estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, la Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar si cabe su modificación manteniendo el resto del articulado o si por el contrario, la modificación obliga a su completa revisión.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga*

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes. En caso de prórroga, el incremento salarial será, en su caso, el establecido por el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva vigente en cada momento y para el año de que se trate o acuerdo interconfederal que lo sustituya.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia del convenio o de sus prórrogas, la cual será registrada en el organismo correspondiente.

La parte que formule la denuncia del convenio colectivo deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenido a tratar mediante la revisión solicitada.

Transcurridos veinticuatro meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

No obstante las partes podrán, de forma escrita y expresa, prorrogar la vigencia del convenio.

Artículo 8. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación*

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por tres miembros en representación de los trabajadores y trabajadoras y otros tres en representación de la empresa. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

La comisión se reunirá con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las partes firmantes.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y los trabajadores y trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 9. *Normas de aplicación*

En todo lo no previsto en las cláusulas del presente convenio colectivo se aplicará las disposiciones legales vigentes en materia laboral así como con carácter supletorio lo establecido en el V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Agua Potable y Residuales (BOE 4 noviembre 2015).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección, trabajadoras y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

Artículo 11. *Vestuario*

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras ropa de trabajo adecuada a la climatología y a las funciones que tengan asignadas.

La ropa de trabajo de invierno se entregará antes del 31 de octubre.

La ropa de trabajo de verano se entregará antes del 31 de mayo.

No obstante, la Dirección de la empresa, previo informe del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención, podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

Todas las prendas de trabajo llevarán emblema distintivo de la empresa en lugar visible.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio durante la jornada de trabajo, y deberá conservarse en las mejores condiciones de aseo, y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna.

PERSONAL OPERARIO

Periodicidad: Anual.

PRENDA DE TRABAJO DE INVIERNO. Estará compuesto de:

- Dos camisas o polos de manga corta/larga.
- Dos pantalones de invierno/verano.
- Dos chaquetillas o jersey.

PRENDA DE TRABAJO DE VERANO. Estará compuesto de:

- Dos camisas o polos de manga corta/larga.
- Dos pantalones de verano/invierno.

ROPA REPOSICIÓN. (Según necesidades).

- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.
- Un anorak.
- Un par de zapatos o botas de seguridad.

Para la entrega de la ropa de reposición nueva se deberá entregar la deteriorada.

PERSONAL OFICINA

Periodicidad: Anual.

PRENDA DE TRABAJO DE INVIERNO. Estará compuesto de:

- Dos pantalones o faldas, una chaqueta y un jersey.
- Tres camisas de manga larga.

PRENDA DE TRABAJO DE VERANO. Estará compuesto de:

- Dos pantalones o faldas, una chaqueta y un jersey.
- Tres camisas.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 12. Clasificación funcional

1. Los trabajadores y trabajadoras que presten su actividad en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores y trabajadoras. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, se establecen áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa, en el marco establecido en el presente convenio colectivo, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, así como la inserción en el grupo profesional que corresponda.

4. En el anexo II del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

Artículo 13. Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 14. Grupos profesionales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

- a) GRUPO PROFESIONAL: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
- b) ÁREAS FUNCIONALES Y ESPECIALIDADES: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

- 1.º) Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.
- 2.º) Administrativa: Incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o ESO.
- 3.º) Operaria: Incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

- c) ESPECIALIDAD: La agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador o trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador o trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio.

4. El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional, vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

GRUPO PROFESIONAL 1

A. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel B: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico y mecánico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Nivel A: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación y que han adquirido concreta especialización en el desarrollo de las actividades.

B. Formación nivel B: No se exigirá ningún tipo de experiencia ni formación previa para acceder a este nivel.

Formación nivel A: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente en área funcional operaria y titulación de FP 1 en el área funcional administrativa.

C. Dentro del grupo profesional 1 nivel B y a modo de ejemplo, se incluirán, dentro del área funcional operaria las antiguas categorías de peón, así como las de lector y auxiliar de caja dentro del área funcional administrativa.

Dentro del grupo profesional 1 nivel A y a modo de ejemplo, se incluirán dentro del área funcional operaria las antiguas categorías de peón especialista y auxiliar administrativo dentro del área funcional administrativa.

D. Dentro del grupo profesional 1 nivel B y a modo de ejemplo, las funciones propias del área administrativa a desempeñar serán las de cobrar los recibos en ventanilla, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas propias de la organización de la empresa, trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones, anotar el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la empresa o entidad, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de los contadores, petición de materiales, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los mismos.

Dentro del grupo profesional 1 nivel B y a modo de ejemplo, las funciones propias del área operaria a desempeñar serán la de aquellos operarios que solo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna.

Dentro del grupo profesional 1 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área administrativa a desempeñar serán las de ayuda a sus superiores en trabajos de tipo

administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático.

Dentro del grupo profesional 1 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área operaria a desempeñar serán las propias de empleados con cierta especialidad, la ejecutan y ayudan a los oficiales.

GRUPO PROFESIONAL 2

A. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en tres niveles en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel C: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, tareas que consisten en operaciones auxiliares y de apoyo a sus superiores y supervisores, con elevado grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel B: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

B. Formación nivel C: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o ESO para el área funcional operario y FP 2.º grado en área funcional administrativa.

Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o ESO para el área funcional operario y FP 2.º grado en área funcional administrativa, completada, en ambos casos, con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a ciclos formativos de grado medio, o formación profesional 1.º grado para el área funcional operaria, FP 2.º grado para el área funcional administrativa, y equivalente a FP 1.º grado para el área funcional técnica, completada, en todos los casos, con formación específica en el puesto de trabajo.

C. Dentro del grupo profesional 2 Nivel C y a modo de ejemplo, se incluirá, dentro del área funcional operaria la antigua categoría de oficial 3.ª y dentro del área funcional administrativa la antigua categoría de oficial 3.ª administrativo.

Dentro del grupo profesional 2 nivel B y a modo de ejemplo, se incluirá, dentro del área funcional administrativa la antiguas categorías de oficial 2.ª, la antigua categoría de oficial 2.ª de red dentro del área funcional operaria.

Dentro del grupo profesional 2 nivel A y a modo de ejemplo, se incluirán, dentro del área funcional administrativa las antiguas categorías de oficial 1.ª administrativo, la antigua categoría de oficial 1.ª red dentro del área funcional operaria y las de topógrafo 2.ª, delineante 2.ª, dentro del área funcional técnica.

D. Dentro del grupo profesional 2 nivel C y a modo de ejemplo, las funciones propias del área operaria y administrativa desempeñar serán aquellas que ejecutadas con la formación elemental de las funciones que integran un oficio, son ejecutadas de forma acorde a dicha formación y bajo la dirección de un superior.

Dentro del grupo profesional 2 nivel B y a modo de ejemplo, las funciones propias del área operaria a desempeñar serán aquellas ejecutadas por operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección

y eficacia, tareas de carácter general y específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución, actuando a las órdenes de personal de superior categoría, y tener a su cargo personal de categoría inferior, cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

Dentro del grupo profesional 2 nivel B y a modo de ejemplo, las funciones propias del área administrativa a desempeñar serán aquellas que ejecutadas con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de un jefe u oficial de primera, desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondiente a la sección a que pertenezca.

Dentro del grupo profesional 2 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área operaria a desempeñar serán aquellas ejecutadas por quienes poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo les permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción, o de la red de distribución. Actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

Dentro del grupo profesional 2 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área administrativa a desempeñar son aquellas que siguiendo las órdenes inmediatas de un jefe o subjefe de negociado, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Dentro del grupo profesional 2 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área técnica a desempeñar son las que con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada, así como las funciones desarrolladas con los conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de su función, dibujan, copian los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados.

GRUPO PROFESIONAL 3

A. Criterios generales: El presente grupo profesional se divide a su vez en dos niveles, en función de su grado de iniciativa, responsabilidad y mando.

Nivel B: Funciones que suponen la ejecución, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Puede tener supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.

B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio o formación profesional 1.º grado, para las áreas funcionales técnica y operaria, así como equivalente a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de 2.º grado para el área funcional administrativa, completada, en todo caso, con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos

de grado superior o formación profesional 2.º grado, completada, en todos los casos, con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y formación específica en el puesto de trabajo.

- C. Dentro del grupo profesional 3 nivel B y a modo de ejemplo, se incluirán las antiguas categorías de subjefe de sección, subcapataces e inspectores y delineantes y topógrafos de primera.

Dentro del grupo profesional 3 nivel A y a modo de ejemplo, se incluirán las antiguas categorías de jefes de delegación, capataces y delineantes proyectistas.

- D. Dentro del grupo profesional 3 nivel B y a modo de ejemplo, las funciones propias del área técnica a desempeñar serán aquellas que permitan toda clase de replanteos y levantamientos topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo, con taquímetro o nivel, con conocimiento de construcción, pudiendo tener a sus órdenes topógrafos de segunda, así como las funciones desarrolladas con los conocimientos técnicos y matemáticos para el desempeño de su función, dibujan, copian los planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubriciones, acotamientos, secciones, rotulaciones, ejecutando con perfección proyecciones, dibujo de detalle, etc.

Dentro del grupo profesional 3 nivel B y a modo de ejemplo, las funciones propias del área administrativas a desempeñar se encuentran las ejecutadas por los inmediatos colaboradores del jefe de sección o delegación, sustituyendo plenamente a éste último en los casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse al mismo tiempo de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina es responsable.

Dentro del grupo profesional 3 nivel B y a modo de ejemplo, las funciones propias del área operaria a desempeñar se encuentran las ejecutadas por quienes realizan funciones auxiliares al capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes y pueden sustituirles en casos de ausencias con plena eficacia, así como los encargados de tomar sobre el terreno los datos necesarios para redactar los presupuestos y una vez realizada la instalación, comprueben sus ejecución, recogiendo las oportunas notas para restablecer después la liquidación que haya de practicarse.

Dentro del grupo profesional 3 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área técnica a desempeñar serán aquellas propias para que mediante los planos, pueda realizarse de forma práctica las ideas sugeridas por los superiores o concebidas por ellos mismos, poseyendo al mismo tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos de su respectiva especialidad.

Dentro del grupo profesional 3 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área administrativa a desempeñar serán aquellas realizadas y dependientes directamente de la dirección o de cualquiera de los departamentos centrales, teniendo a su cargo la organización, distribución y ejecución de los trabajos de toda índole que ordinariamente se plantean en el sector a aquellos encomendado, teniendo a sus órdenes al personal adscrito a la sección o delegación.

Dentro del grupo profesional 3 nivel A y a modo de ejemplo, las funciones propias del área operaria a desempeñar serán las realizadas por aquellos que interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 4

1. Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Dentro del grupo profesional 4 y a modo de ejemplo, se incluirán las antiguas categorías de jefe de servicio y titulado de grado medio.

4. Dentro del grupo 4 y a modo de ejemplo, las funciones propias a desempeñar serán aquellas de quienes poseyendo la capacidad y conocimiento adecuado, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección de alguna de las ramas de la explotación, o aquellas de quienes son contratados para las misiones correspondientes a su título, con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir algunas de las ramas de la empresa o bien colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

GRUPO PROFESIONAL 5

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que afecta a uno o varios colaboradores.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Dentro del grupo profesional 5 y a modo de ejemplo, se incluirán las antiguas categorías de titulado grado medio con jefatura, titulado grado superior.

4. Dentro del grupo 5 y a modo de ejemplo, las funciones propias a desempeñar serán aquellas de quienes son contratados para las misiones correspondientes a su título superior o, disponiendo de título de grado medio, tienen a sus órdenes técnicos de igual grado.

CAPÍTULO IV

Promoción, contratación y movilidad

Artículo 15. Promoción profesional

La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 16. Cobertura de vacantes

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4 y 5, y en las del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores y trabajadoras, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe y consulta a la Representación legal de Trabajadores.

Artículo 17. *Contratación*

La contratación se acomodará a los sistemas y modelos de contratación vigentes en cada momento.

Se estará a lo dispuesto en el V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Artículo 18. *Movilidad funcional*

1. El trabajador o trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales y orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo profesional, en función de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente convenio colectivo. No obstante, y debido a que en cada momento pueden existir diversas instalaciones (oficinas de atención al público, etc.), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, las existencias del pliego de condiciones, etc., las partes acuerdan que existirá una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los trabajadores y trabajadoras asignados a dichas instalaciones.

Artículo 19. *Trabajos con funciones de nivel superior*

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

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

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

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de nivel superior que el trabajador o trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o porque el trabajador desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

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

Artículo 20. Trabajos con funciones de nivel inferior

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, el trabajador o la trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador solo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que toda persona trabajadora pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometida habitual. Si persistiese dicha situación dichas tareas serán realizadas con criterios de rotación y equidad, debiéndose en su caso dotar, y en aras a evitar que la situación sea estructural, de los recursos y medios suficientes.

2. Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador o trabajadora, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de nivel superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 21. Movilidad geográfica

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

El trabajador que haya cambiado su residencia como consecuencia de un traslado percibirá una compensación económica de dos mensualidades brutas.

Si se trata de un desplazamiento temporal, que no implica cambio de residencia, la empresa facilitará el medio de transporte necesario para el desplazamiento a su nuevo centro de trabajo o compensará los gastos de locomoción siempre y cuando dicho desplazamiento implique mayor gasto o distancia que el ocasionado con carácter ordinario entre su domicilio y centro de trabajo de origen.

Artículo 22. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Los cambios que impliquen modificación sustancial de condiciones de trabajo se registrarán por lo establecido en el artículo 41 del ET.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, vacaciones, licencias y régimen de trabajo

Artículo 23. Calendario y jornada laboral

a) CALENDARIO. La empresa elaborará el calendario, para su publicación definitiva, conforme a la legislación vigente en cada momento. Con carácter previo a dicha publicación será remitido a la representación legal de los trabajadores.

- b) HORARIO LABORAL. La jornada laboral de los empleados de la empresa Hidralia, Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima, en la provincia de Málaga, será de 35 horas semanales en jornada continuada, con un descanso de “bocadillo” de 20 minutos que computará como tiempo de trabajo efectivo.

En cada centro de trabajo se establecerán los turnos de trabajos, manteniéndose en principio los turnos de trabajo existentes.

Desde el final de la jornada laboral ordinaria hasta el comienzo de la siguiente jornada laboral ordinaria deberá mediar un mínimo de 12 horas.

Artículo 24. Disponibilidad derivada del servicio público

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad (para guardias, retenes u otras formas de prestarla) será obligatoria para todos los trabajadores y trabajadoras que por sus funciones específicas, especialmente en el área técnica y operaria, sean designados ocasionalmente para tales cometidos.

Las guardias consistirán en estar trabajando, fuera de la jornada laboral, así como en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el servicio requiera.

Artículo 25. Horas extraordinarias

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

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. 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.

3. 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 las siguientes:

- Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- 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; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

El importe por la realización de horas extras normal, será igual al importe de la hora ordinaria incrementado en un 75%, la hora extra nocturna o festiva un 100%, y las nocturnas en festivos 140%.

Se entiende por horas nocturnas aquellas realizadas entre las de 22:00 a 06:00 horas.

Artículo 26. Vacaciones y festividades

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural, teniendo derecho, a petición propia, a fraccionarlas al menos en dos periodos, en cuyo caso se computarán como 25 días laborables, contados de lunes a viernes, quedando excluidos los sábados, domingos y festivos.

Antes del final de cada año en aras a la planificación anual de las vacaciones se confeccionarán los turnos vacacionales por la jefatura de los distintos servicios, los cuales serán remitidos a la representación legal de los trabajadores para su fijación de común acuerdo.

El calendario de vacaciones será fijado considerando los turnos vacacionales así como el número máximo de personas de cada unidad que podrán disfrutar los mismos.

Las vacaciones serán concedidas procurando dar cabida a las solicitudes de los trabajadores o trabajadoras en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma unidad organizativa en aras a lo establecido en el párrafo anterior. En caso de no existir acuerdo se procederá a establecer la elección de forma rotatoria entre los miembros de la unidad de forma que quien opto y tuvo preferencia en la elección perderá dicho derecho hasta tanto no haya sido ejercido por el resto de miembros

Puesto en práctica dicho sistema, la prelación en el primer año vendrá determinada por la antigüedad en la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La planificación anual de las vacaciones, una vez firmada por la dirección de la empresa y el comité de empresa, servirá como documento válido para que el trabajador pueda disfrutar de las vacaciones.

Todo lo expuesto sin perjuicio de atender, y siempre que ello fuese posible a juicio del responsable del servicio, las solicitudes personales que posteriormente pudiera surgir.

Los trabajadores y trabajadoras que en su momento fueron subrogados del Ayuntamiento de Marbella, mantendrán el derecho al disfrute de tres días laborables de permiso retribuido, organizado en dos turnos, por la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, excluyendo de dichos turnos los meses de junio a septiembre y Semana Santa, conforme al acuerdo suscrito en el SERCLA en fecha 6 de junio de 2003.

Asimismo, dicho colectivo señalado en el párrafo anterior, disfrutará de descanso los días 24 y 31 de diciembre, los cuales serán considerados como días no laborables.

Para el caso de dicho colectivo, el día 22 de mayo se acuerda considerarlo hábil a todos los efectos laborales, y en compensación, se permuta por la reducción de dos horas en la semana de feria de Marbella para todo el personal adscrito a dicho municipio.

El personal adscrito al resto de servicios disfrutará de dicha reducción en la feria de la localidad de que se trate, siendo el periodo máximo de la misma de una semana.

El día 1 de junio y 26 de diciembre serán considerados como días laborables en todo el ámbito de este convenio. Como compensación a la situación precedente, se establecen para todos los trabajadores, tres días de licencia retribuida a petición del trabajador que no podrán acumularse con las vacaciones de verano y siempre que la organización del servicio lo permita. Para aquellos trabajadores que permanezcan de guardia los días 1 de junio y 26 de diciembre tendrán la consideración de festivos dichos días sólo a efectos económicos.

Asimismo, se establece el disfrute vacacional del día 24 o el 31 de diciembre, a cuyos efectos la Dirección de la empresa establecerá dos turnos disfrutando cada trabajador de solo uno de ellos de manera que ocupe cada turno el 50% de trabajadores y trabajadoras de cada servicio o explotación y área funcional.

El personal que permanezca de guardia los días 24 y 31 de diciembre, percibirá 149,63 euros brutos adicionales por cada uno de los mismos.

Artículo 27. *Permiso de estudio*

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten estar realizando estudios en centros oficiales o reconocidos tendrán derecho a un permiso máximo de 12 días al año para asistir a exámenes y demás pruebas de evaluación, siempre que así lo demuestre con los certificados oportunos.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 28. *Principios generales*

El régimen económico será exclusivamente el que se regula en el presente convenio.

La entrada en vigor del presente convenio produce la sustitución de conceptos salariales equivalentes y homogéneos entre los del nuevo convenio colectivo y el convenio o acuerdo que se sustituye y en cualquier caso, se mantendrán a título personal los importes brutos anuales que los trabajadores y trabajadoras tuvieran reconocidos por estos conceptos si su importe fuera superior.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 29. *Compensación y absorción*

Los derechos económicos y demás condiciones contenidos en el presente convenio colectivo, valorados en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones y mejoras que se vinieran satisfaciendo en la empresa, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Las condiciones resultantes de este convenio colectivo absorberán cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Aquellas mejoras establecidas a los trabajadores y trabajadoras que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, superen a las que resulten por aplicación del presente convenio colectivo, deberán respetarse en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el trabajador no se vea perjudicado por la compensación o absorción que pudiera producirse.

Artículo 30. *Salarios*

Para el año 2018, los salarios estarán constituidos por las tablas salariales contempladas en el anexo I del presente convenio.

Los incrementos salariales fijados en el presente convenio durante toda su vigencia serán de aplicación en todos los conceptos salariales, salvo los regulados en los artículos 45, 46, 48, 49, 50 y 51.

Artículo 31. *Incremento salarial para los años 2019, 2020, 2021 y 2022*

En el año 2019 los salarios se incrementarán en un 1% consolidable, más un máximo de 0,6% variable en base a los siguientes ratios:

- a) 0,2% variable, en relación al incremento de la facturación por los conceptos de agua y saneamiento experimentado a fecha 31 de diciembre de 2018, respecto al 31 de diciembre de 2017, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,1% cuando el incremento oscile entre el 0% y el 3%.
 - b. 0,1% adicional cuando el incremento oscile entre el 3% y el 6%.
- b) 0,2% variable, si el número de accidentes de trabajo con baja de la provincia de Málaga es inferior en número a cuatro a 31 de diciembre de 2018.



- c) 0,2% variable en función de la reducción de Agua No Registrada (ANR) experimentada a fecha 31 de diciembre de 2018, respecto al 31 de diciembre de 2017, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,1% cuando la mejora oscile entre el 2% y el 3%.
 - b. 0,1% cuando la mejora sea superior al 3%.

En el año 2020 los salarios se incrementarán en un 1,1% consolidable, más un máximo de 0,6% variable en base a los siguientes ratios:

- a) 0,2% variable en relación al incremento de la facturación por los conceptos de agua y saneamiento experimentado a fecha 31 de diciembre de 2019, respecto al 31 de diciembre de 2018, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,1% cuando el incremento oscile entre el 0% y el 3%.
 - b. 0,1% adicional cuando el incremento oscile entre el 3% y el 6%.
- b) 0,2% variable, si el número de accidentes de trabajo con baja de la provincia de Málaga es inferior en número a cuatro a 31 de diciembre de 2019.
- c) 0,2% variable en función de la reducción de Agua No Registrada (ANR) experimentada a fecha 31 de diciembre de 2019, respecto al 31 de diciembre de 2018, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,1% cuando la mejora oscile entre el 2% y el 3%.
 - b. 0,1% cuando la mejora sea superior al 3%.

En el año 2021 los salarios se incrementarán en un 1,2% consolidable, más un máximo de 0,8% variable en base a los siguientes ratios:

- a) 0,3% variable en relación al incremento de la facturación por los conceptos de agua y saneamiento experimentado a fecha 31 de diciembre de 2020, respecto al 31 de diciembre de 2019, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,15% cuando el incremento oscile entre el 0% y el 3%.
 - b. 0,15% adicional cuando el incremento oscile entre el 3% y el 6%.
- b) 0,2% variable, si el número de accidentes de trabajo con baja de la provincia de Málaga es inferior en número a cuatro a 31 de diciembre de 2020.
- c) 0,3% variable en función de la reducción de Agua No Registrada (ANR) experimentada a fecha 31 de diciembre de 2020, respecto al 31 de diciembre de 2019, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,1% cuando la mejora oscile entre el 1% y el 2%.
 - b. 0,2% cuando la mejora sea superior al 2%.

En el año 2022 los salarios se incrementarán en un 1,3% consolidable, más un máximo de 0,8% variable en base a los siguientes ratios:

- a) 0,3% variable en relación al incremento de la facturación por los conceptos de agua y saneamiento experimentado a fecha 31 de diciembre de 2021, respecto al 31 de diciembre de 2020, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,15% cuando el incremento oscile entre el 0% y el 3%.
 - b. 0,15% adicional cuando el incremento oscile entre el 3% y el 6%.
- b) 0,2% variable, si el número de accidentes de trabajo con baja de la provincia de Málaga es inferior en número a cuatro a 31 de diciembre de 2021.
- c) 0,3% variable en función de la reducción de Agua No Registrada (ANR) experimentada a fecha 31 de diciembre de 2021, respecto al 31 de diciembre de 2020, en base a los siguientes criterios:
 - a. 0,1% cuando la mejora oscile entre el 1% y el 2%.
 - b. 0,2% cuando la mejora sea superior al 2%.

Artículo 32. *Antigüedad*

Con fecha de efectos 1 de enero de 2014 desaparece el concepto de antigüedad, quedando los importes que por este concepto venían percibiendo los trabajadores y trabajadoras a la firma del convenio consolidado como complemento *ad personam*, bajo la denominación antigüedad consolidada, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que experimente el salario base.

Dicha cantidad será distribuida en las mensualidades ordinarias y extraordinarias, así como en el concepto de beneficios, en las mismas cuantías en que venía percibiéndose con carácter previo a la desaparición del concepto antigüedad y su consolidación como antigüedad consolidada.

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 2014.

Artículo 33. *Plus social*

Se establece el abono de un plus salarial por importe anual bruto de 2.216,76 euros, consecuencia de la supresión del acuerdo de 13 de junio de 2003 al que se refiere la disposición derogatoria segunda de este convenio. Dicho plus se percibirá de forma prorrateada en 12 mensualidades.

Los beneficiarios del plus social serán los trabajadores de alta en fecha 1 de enero de 2014 que se encuentren encuadrados en los grupos profesionales 1, 2 y 3.

No obstante dicho plus social dejará de percibirse a la edad de jubilación ordinaria vigente en cada momento y actualmente conforme al artículo 161.1.a del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y su disposición transitoria vigésima relativa a la aplicación paulatina de la edad de jubilación.

Edad en la que dejará de percibirse dicho plus conforme a la actual legislación indicada, siempre y cuando esta se mantenga en dichos términos.

Artículo 34. *Plus social 2*

Se establece el abono de un nuevo plus salarial, denominado plus social 2 por importe anual bruto de 240 euros.

Los beneficiarios de este plus serán los trabajadores que cursen nueva alta en la empresa a partir del 1 de enero de 2014 y que se encuentren encuadrados en los grupos profesionales 1, 2 y 3B.

No obstante dicho plus social dejará de percibirse a la edad de jubilación ordinaria vigente en cada momento y actualmente conforme al artículo 161.1.a del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y su disposición transitoria vigésima relativa a la aplicación paulatina de la edad de jubilación.

Edad en la que dejará de percibirse dicho plus conforme a la actual legislación indicada, siempre y cuando esta se mantenga en dichos términos.

Artículo 35. *Plus vinculación*

Aquellos trabajadores y trabajadoras nacidos antes del 1 de enero de 1957 percibirán la cuantía bruta que corresponda fruto de restar al importe bruto 17.585,10 euros el importe percibido en concepto de plus social, siempre que se produjera su salida de la empresa, por cualquier causa que no sea despido procedente, invalidez o fallecimiento, al cumplimiento de los 65 años.

Artículo 36. *Pagas extraordinarias*

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al salario base más antigüedad consolidada. Serán abonadas junto a las pagas ordinarias de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Excepcionalmente aquellos trabajadores y trabajadoras que perciban importes de pagas extraordinarias calculados de forma diferentes al sistema aquí establecido, acomodarán su estructura retributiva anual, de forma que no se produzca merma alguna en cómputo anual, respetándose de forma universal el sistema establecido en este convenio.

Artículo 37. *Paga de beneficios*

La participación de beneficios, consistirá en un 15% de la suma del salario base, y antigüedad consolidada. Se percibirán junto a las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 38. *Incapacidad temporal (IT)*

En caso de IT derivada de enfermedad o accidente debidamente acreditada por la Seguridad Social o entidad aseguradora del riesgo del accidente, la empresa abonará la diferencia que existe entre su salario real, incluyendo gratificaciones y pluses de carácter fijo, y la prestación que perciba el trabajador en situación de baja.

Artículo 39. *Plus medioambiental*

La empresa dotará de los medios de protección individual y colectiva necesarios para evitar los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. No obstante, se establece un plus medioambiental, equivalente al 25% del salario base del personal operario que presta su servicio en la red de distribución, alcantarillado y depuración.

Artículo 40. *Plus de conducción*

Los trabajadores y trabajadoras, que utilicen vehículos de la empresa para los desplazamientos, simultaneando la función propia del trabajador con la de conducir para transportar materiales y/o personas, se abonará un plus de conducción cuya cantidad será de 104,09 euros. Se percibirán junto a las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las pagas extraordinarias.

Artículo 41. *Plus convenio.*

Se establece un plus de convenio, que será abonado únicamente a los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa a la firma del presente convenio, junto a la mensualidad de agosto. El periodo de devengo de dicho plus se computará desde el 1.º de agosto al 31 de julio del año siguiente, por lo que el personal que cause alta o baja en la empresa durante el periodo de devengo, percibirá la parte proporcional al tiempo de alta en la misma.

El importe de dicho plus se establece en 253 euros brutos anuales, percibiendo el importe de dicho plus, todos los trabajadores inscritos en los centros de trabajos establecidos en los artículos uno y dos del presente convenio a la firma del mismo y que perciban un salario bruto anual inferior a 60.000 euros brutos.

Para los siguientes años la cantidad anterior de dicho plus se verá incrementado en el mismo porcentaje que experimente el salario base.

Artículo 42. *Plus de pantallas de visualización*

Aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo puesto de trabajo exija habitualmente y una parte relevante de su trabajo normal la utilización de las pantallas de visualización de datos durante un periodo de más del setenta por ciento de su jornada efectiva de trabajo y según lo establecido en el RD 488/1997 de pantallas de visualización de datos, y, se encuentren encuadrados en los grupos profesionales 1, 2 y 3, del área funcional administrativa, y aquellos que realicen funciones de delineación, percibirán un complemento de 52,18 euros brutos mensuales.

A estos efectos no se considerarán como pantallas de visualización de datos, los seguimientos a través de aparatos de telecontrol tanto de redes como de plantas potabilizadoras o depuradoras o cualesquiera otra de carácter similar.

Artículo 43. *Licencias retribuidas*

1. Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b1) Dos días laborables por el nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Cuando la hospitalización se prolongue por espacio superior a dos días en función de la calificación grave de la enfermedad y requiriese desplazamiento se amplía la licencia en dos días más laborables.
- b2) Tres días laborables por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular dicha media hora en jornadas completas, cuyo disfrute será consecutivo a la baja maternal.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad



retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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 mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Los trabajadores que tenga la consideración de víctima de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 44. *Licencias sin sueldo y excedencias*

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Con la oportuna justificación a la empresa, ésta concederá licencia especial sin sueldo a aquellos empleados que realicen una adopción internacional por el tiempo necesario e imprescindible, siempre y cuando necesariamente tengan que desplazarse al extranjero.

EXCEDENCIAS

En materia de excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO VII

Artículo 45. *Seguro de vida*

Para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de vida por fallecimiento e invalidez con las siguientes garantías y capitales asegurados:

- a) En caso fallecimiento derivado de accidente de trabajo 24.000 euros.
- b) En caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez 53.661,22 euros.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

CAPÍTULO VIII

Obra social

Artículo 46. *Préstamo de vivienda*

Se crea un fondo de préstamo de vivienda cuya concesión quedará supeditada a que el saldo contable de los mismos no supere en cada momento la cuantía de 60.000 euros.

La adjudicación de dichos préstamos quedará sujeta a los siguientes criterios:

- a) Tendrán acceso a dicho fondo los trabajadores con una antigüedad de dos años y contrato de trabajo indefinido.
- b) Que el objeto de la solicitud sea la adquisición de una vivienda, como destino habitual del trabajador, lo que deberá justificarse fehacientemente.
- c) El importe máximo será de 10.000 euros cuyo periodo máximo de amortización de 24 meses.
- d) Los préstamos serán concedidos por riguroso orden de petición, lo que se acreditará mediante solicitud fechada al efecto, a entregar directamente por el trabajador al departamento de personal.
- e) Los referidos préstamos no devengarán interés alguno a favor de la empresa, si bien, los mismos, serán imputados como retribución en especie conforme al interés legal del dinero en cada momento.
- f) Caso de no existir solicitudes para dichos préstamos podrán concederse con estos fondos, y para el mismo colectivo definido, préstamos por valor de una o dos mensualidades siendo los plazos de amortización de 12 o 24 meses, respectivamente.

Artículo 47. *Ayuda escolar*

Todos los trabajadores que tengan hijos escolarizados o que ellos mismos estén estudiando, recibirán previa presentación y justificación de la documentación requerida y hasta el plazo máximo del 15 de noviembre la siguiente ayuda escolar, durante los meses de septiembre a junio.

- | | |
|----------------------------------------|---------------------|
| a) Guardería, educación infantil | 30,38 euros brutos. |
| b) Enseñanza primaria, 1.º y 2.º ESO | 45,49 euros brutos. |
| c) 3.º y 4.º ESO | 60,81 euros brutos. |
| d) Bachillerato, grados de FP, módulos | 60,81 euros brutos. |
| e) Estudios universitarios de grado | 75,90 euros brutos. |

En todo caso será requisito imprescindible acreditar la matrícula. Para los apartados d) y e), y a efectos de la segunda y siguientes solicitudes, habrá de acreditarse la superación académica de las asignaturas matriculadas en el curso anterior, no teniendo derecho a esta ayuda aquel alumno que no supere el 60% de las asignaturas.



Para el caso concreto de estudios universitarios en ningún caso la ayuda será superior a los gastos de matrícula, sin tener en cuenta la situación de becario, acreditándose fehacientemente las asignaturas matriculadas e importe de las mismas. Dicha regulación obedece a la situación legal actual, debiendo ser objeto de anulación si las condiciones legales cambian.

Artículo 48. Premio de nupcialidad

Se establece un premio de nupcialidad de 80,26 euros.

Artículo 49. Premio de natalidad

Independientemente de las prestaciones por natalidad que la Seguridad Social establezca en cada momento, se establece un premio de natalidad de 135,75 euros.

Artículo 50. Ayuda por fallecimiento

Se establece una ayuda por sepelio de 80,26 euros en caso de óbito del trabajador, cónyuge o hijos, siempre que estos no estén emancipados.

Artículo 51. Suministro de agua potable y saneamiento

A los empleados que se encuentren en activo en la empresa, se les abonará en el concepto de retribución agua, la cantidad de 20 euros brutos mensuales, en cada una de las 12 pagas ordinarias.

Artículo 52. Seguro de conducción de vehículos

Se establece un seguro a todo riesgo que cubra responsabilidad civil y defensa criminal para todos los trabajadores que por motivo de su trabajo, tenga que utilizar vehículos de la empresa.

Asimismo, si por causa de accidente de circulación en jornada laboral en el transcurso de su actividad profesional recayera en el trabajador sanción con prisión, la empresa le concederá un periodo de excedencia voluntaria por el mismo tiempo que dure la sanción, reincorporándose de nuevo a la empresa y siendo admitido por la misma.

CAPÍTULO IX

Formación y promoción profesional

Artículo 53. Cursos de formación

1. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

2. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a dicha formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

3. Estos derechos se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

4. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de los planes de formación que se desarrollen. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN

El tiempo de asistencia a cursos de promoción profesional será fuera de la jornada laboral.

La asistencia a los cursos de adaptación profesional serán obligatorios y tendrán la consideración de jornada de trabajo. Se impartirán dentro o fuera de la jornada laboral según los casos, compensándose por tiempo libre equivalente en su caso. A los trabajadores/as que realicen su labor en turnos de noche se les adaptará el horario para poder asistir a los cursos en plenas condiciones.

CAPÍTULO X

Representatividad colectiva

Artículo 54. *Comité de empresa*

1. El comité de empresa de Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima, de la provincia de Málaga, es el órgano representativo y colegiado del colectivo de empleados, para la defensa de sus intereses.

2. En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros del comité de empresa, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 55. *Competencias del comité de empresa*

1. Son competencias del comité de empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los empleados de Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima, de la provincia de Málaga, adscritos al presente convenio y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2. El comité de empresa tendrá acceso a la información que en cada momento establezca la legislación vigente.

3. La empresa reconoce el derecho a la huelga de todos los empleados, conforme a la Constitución y legislación vigente.

4. El comité expresará libremente sus opiniones en materia concerniente a la esfera de representación de los empleados. Asimismo, promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo, todo ello dentro del marco legalmente establecido.

Artículo 56. *Garantías del comité de empresa*

El comité de empresa tiene las siguientes garantías:

1.º Ser oídos preceptivamente en el supuesto que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.

2.º Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical. En caso de ser necesario será preceptivo el informe de la representación legal de los trabajadores.

3.º Disponer cada uno de sus miembros de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

- Se podrán acumular, mensualmente, en uno o varios de los miembros que componen el comité de empresa, sin rebasar el máximo mensual total de dichas horas para realizar su cometido sindical. A tal fin, el comité o aquellos de sus miembros que lo acuerden comunicará a la empresa, con la firma de los cedentes, el miembro del comité de empresa que se le acumulan las horas sindicales y el número de ellas. Además podrá utilizarlas para asistir a cualquier tipo de convocatoria interna del Sindicato.
 - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones de negociación colectiva convocadas a petición de la empresa.
 - Ninguno de sus miembros podrá ser sancionado, como consecuencia de su actividad sindical lícita, durante el ejercicio de sus funciones, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- 4.º La empresa procurará poner a disposición del comité de empresa un local adecuado en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados o afiliados, provisto, mobiliario y material de oficina y ofimático necesario.
- 5.º Se dispondrá en todos los servicios de tableros de anuncios sindicales.

Artículo 57. *Obligaciones del comité de empresa*

El comité de empresa se obliga expresamente al cumplimiento de cuantas obligaciones establezca la legislación vigente y expresamente a:

- a) Respetar los pactos con la empresa.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
 - a) Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.
 - b) Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la empresa y que afecten a sus centros de trabajo.

Artículo 58. *Convocatoria de asamblea*

1. La convocatoria de asamblea general sólo podrá efectuarla la representación legal de los trabajadores, o el 33% de los empleados de la totalidad de la plantilla acogidos a este convenio y en cualquier caso respetando lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se podrán realizar asambleas de trabajadores y trabajadoras por centros de trabajos fuera de la jornada de trabajo, cediendo la empresa los locales conforme a lo establecido en la normativa legal vigente.

3. La Dirección de la empresa autorizará la convocatoria en los centros de trabajo, fuera de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de 24 horas.
- b) Señalar hora y lugar de la celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.
- e) Remitir relación nominal de personas ajenas a Hidralia S. A. que vayan a comparecer y permanecer en los locales de la empresa durante el transcurso de la asamblea.

Artículo 59. *Acción sindical*

CUOTA SINDICAL: A petición por escrito del trabajador, las empresas estarán obligadas a descontar la cuota sindical, haciendo entrega de la misma por el procedimiento que de común acuerdo se determine.

FORMACIÓN SINDICAL: Todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato, tendrán derecho a un día de permiso retribuido al año para asistir, a requerimiento de su sindicato, a un cursillo de formación, salvaguardándose, en todo caso, la prestación óptima del servicio.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Régimen de faltas y sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 61. *Clasificación de las faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 62. *Son faltas "leves" las siguientes*

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "grave" o "muy grave".

No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores y trabajadoras.

El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 63. *Se clasificarán como faltas "graves" las siguientes*

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador o la trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta "muy grave".

Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada "muy grave".

Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por aquél o aquella.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

La imprudencia en actos de servicio; que si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada "muy grave".

Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 62, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.

Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 62.

La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador o la trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como “muy grave”.

La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros o compañeras de trabajo o a terceros.

La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero o compañera.

Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 62 produjera escándalo notorio.

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

Artículo 64. Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

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

El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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

La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

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

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

Realizar trabajos particulares durante la jornada.

Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado o empleada de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

Originar riñas y pendencias con las y los compañeros de trabajo o clientes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 62, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda y decimocuarta del artículo 63.

Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo primero del artículo 63 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como “muy grave”.

La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

El incumplimiento del conjunto de políticas centradas en el ámbito de la estructura ética de la empresa, compuesto por el “Código Ético o Código de Conducta”, así como normas, reglamentos, procedimientos, protocolos y políticas que lo desarrollan, todas ellas debidamente publicadas y accesibles a través de los sistemas de información de la empresa, y que regulan los criterios de conducta y principios generales de actuación de los profesionales de la compañía, y que se integran en el programa de prevención de delitos, dirigido a prevenir o reducir significativamente el riesgo de comisión de delitos y facilitar su detección.

La reincidencia en falta “grave”, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 65. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma a la representación legal de los trabajadores centro de trabajo. El trabajador o trabajadora dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 66. Graduación de las sanciones

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

POR FALTA LEVE: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

POR FALTA GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

POR FALTA MUY GRAVE: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 67. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 68. *Acumulación de faltas*

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

FALTAS LEVES: 3 meses.

FALTAS GRAVES: 6 meses.

FALTAS MUY GRAVES: 1 año.

CAPÍTULO XII**Subrogación empresarial****Artículo 69. *Cláusula de subrogación***

Cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prescriptora de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, por motivos tecnológicos, medio ambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva, independientemente de que la administración que contrate sea diferente a la administración que contrató la antigua instalación, o de que la nueva asuma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores y trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados/as.

Asimismo será necesario que la empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todas las personas trabajadoras en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento del personal afectado el hecho de la subrogación.

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

Los documentos de la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de la doce últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos doce meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social del personal afectado.
5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados y trabajadoras afectadas.
7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal de trabajadoras y trabajadores, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellas trabajadoras que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidas, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de Seguridad Social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado o trabajadora afectada, en los que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional

Para los centros de trabajo de nueva incorporación, o actividades de nueva incorporación y una vez finalizada la vigencia del convenio aplicable en cada uno de ellos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores, se negociará la aplicación de este convenio, atendiendo a las circunstancias y singularidad de cada caso y en su defecto se aplicará convenio colectivo estatal de aguas.

Disposición final

GARANTÍAS

Primera. En caso de contradicción en el articulado del presente texto, la comisión paritaria deberá adecuar la redacción de los artículos para solucionar dicha contradicción.

Segunda. En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras cónyuge o matrimonio, se hará extensiva a la pareja de hecho, previa aportación del certificado de convivencia o de inscripción en los correspondientes registros.

Tercera. Se respetarán a título individual las condiciones plasmadas en acuerdos de subrogación existentes a la firma del presente convenio que hubieran sido expresamente reconocidas por Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima.

Cuarta. Igualdad de oportunidades. Las partes manifiestan su decidido compromiso en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, declarando los firmantes que, con la firma del II del Plan de Igualdad de Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima y la aplicación que del mismo viene realizando la Dirección de la empresa, se posibilita la existencia de un entorno laboral que da cumplimiento a las obligaciones y principios recogidos, con carácter general, en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el resto de la normativa de aplicación en dicho ámbito”.

Disposición derogatoria

Primera. Se deroga expresamente el acuerdo de 28 de enero de 2005, firmado entre la empresa Aquagest Sur (actualmente Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima) y la sección sindical de FIA-UGT (actual FITAG-UGT) en la provincia de Málaga, por el que se creaba un fondo de actividades gestionado por la sección sindical de UGT en el seno de la empresa.

A estos efectos, se crea un plus establecido en el artículo 39 que sustituye y viene a compensar la desaparición del acuerdo firmado por las dos partes en fecha 28 de enero de 2005.

Segunda. Considerando globalmente las condiciones laborales del presente convenio colectivo, las partes acuerdan la derogación expresa e íntegra del acuerdo que alcanzaron el 13 de junio de 2003, por el que se desarrollaban los compromisos por pensiones del capítulo VI del Convenio Provincial de Aguas, sin que de ello se derive ningún derecho económico a favor de los trabajadores.

Tercera. Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo sucede por completo y deroga al Convenio Colectivo Provincial de Aguas de la provincia de Málaga, que suscribieron en fecha 8 de octubre de 1991 y I Convenio Colectivo de Hidralia Gestión Integral de Aguas de Andalucía, Sociedad Anónima, de la provincia de Málaga.

Cuarta. Adicionalmente quedan igualmente derogados cuantos acuerdos colectivos hayan sido suscritos con carácter previo al presente convenio.

En prueba de conformidad firman las partes a 2 de mayo de 2018.

ANEXO I

Tablas salariales

2018	SALARIO BASE MES ÁREA FUNCIÓN TÉCNICA	SALARIO BASE MES FUNCIÓN ADMÓN.	SALARIO BASE MES ÁREA FUNCIÓN OPERARIA
G. P. 1. B		946,15	844,78
G. P. 1. A		996,85	895,47
G. P. 2. C		1.004,16	946,15
G. P. 2. B		1.115,12	996,85
G. P. 2. A	1.115,12	1.188,63	1.013,73
G. P. 3. B	1.188,63	1.268,40	1.115,12
G. P. 3. A	1.283,38	1.283,38	1.188,63

ANEXO II

**Cuadro de inserción de las antiguas categorías en grupos profesionales
(a título meramente enunciativo)**

	ÁREA FUNCIÓN TÉCNICA	ÁREA FUNCIÓN ADMÓN.	ÁREA FUNCIÓN OPERARIA
G. P. 1 B		LECTOR	PEÓN
G. P. 1 A		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	PEÓN ESPECIALISTA
G. P. 2 C		OFICIAL 3. ^a ADMINISTRATIVO	OFICIAL 3. ^a OPERARIO, ALMACENERO
G. P. 2 B		OFICIAL 2. ^a ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2. ^a OPERARIO
G. P. 2 A	DELINEANTE Y TOPÓGRAFO 2. ^a	OFICIAL 1. ^a ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1. ^a OPERARIO
G. P. 3 B	DELINEANTE Y TOPÓGRAFO 1. ^a	SUBJEFE SECCIÓN	SUBCAPATACES E INSPECTORES
G. P. 3 A	DELINEANTE PROYECTISTA	JEFE DE DELEGACIÓN	CAPATACES

5988/2018