

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-130 *Corrección de errores al anuncio publicado en el Boletín Oficial de Cantabria número 247, de 28 de diciembre de 2017, de Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Torrelavega, SA, para el periodo 2016-2017.*

Advertido error en el anexo de la resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Torrelavega, SA, ya que solamente se remitió la Resolución y no se adjuntó el texto íntegro del Convenio Colectivo por ello se procede a efectuar la corrección en los siguientes términos:

Único.- Se adjunta como anexo el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Torrelavega, S. A.

Santander, 5 de enero de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA EMPRESA AGUAS TORRELAVEGA, S.A.
PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN
TORRELAVEGA (CANTABRIA)
PARA LOS AÑOS 2016 Y 2017**

INDICE

PREÁMBULO

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISION

ARTÍCULO 3.- INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO Y CONDICIONES
MAS BENEFICIOSAS

CAPITULO II.-DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 4.- DERECHOS LABORALES

ARTÍCULO 5.- DEBERES LABORALES

ARTÍCULO 6.- DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

CAPITULO III.- COMISION PARITARIA

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA

**CAPITULO IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL
TRABAJO**

ARTÍCULO 8.- CLASIFICACION SEGÚN LA FUNCION

ARTÍCULO 9.- CATEGORIAS

ARTÍCULO 10.- ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO

ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 12.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

ARTÍCULO 13.- PLANTILLA

CAPITULO V.- ASCENSOS Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 14.- ASCENSOS Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 14.bis.- PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO

CAPITULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15.- JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- JORNADA

ARTÍCULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 18.- FIESTAS LABORALES

ARTÍCULO 19.- PERMISOS

ARTÍCULO 20.- VACACIONES

CAPITULO VII.- REGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 21.- PRINCIPIO GENERAL

ARTÍCULO 22.- SALARIO

ARTÍCULO 23.- PAGO DE NOMINAS

ARTÍCULO 24.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 25.- PLUS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTOS DE LA ETAP

RELEVOS

SABADOS Y DOMINGOS

FESTIVOS

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
SUSTITUCIONES

ARTÍCULO 27.- RUTA DEL CLORO
ARTÍCULO 28.- GUARDIAS
ARTÍCULO 29.- QUEBRANTO DE MONEDA

CAPITULO VIII.- COMPENSACIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 30.- DIETAS
ARTÍCULO 31.- KILOMETRAJE, GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y CARNET DE CAMIÓN

CAPITULO IX.- ACCION SOCIAL

ARTÍCULO 32.- AYUDAS DE ACCION SOCIAL
ARTICULO 33.- EXCEDENCIAS

CAPITULO X.- ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 34.- ROPA DE TRABAJO

CAPITULO XI.- REGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 35.- INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE LABORAL
ARTÍCULO 36.- INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMUN
ARTÍCULO 37.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

CAPITULO XII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 38.- REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES
ARTÍCULO 39.- CLASIFICACION DE LAS FALTAS
ARTÍCULO 40.- FALTAS LEVES
ARTÍCULO 41.- FALTAS GRAVES
ARTÍCULO 42.- FALTAS MUY GRAVES
ARTÍCULO 43.- REGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO
ARTÍCULO 44.- GRADUACION DE LAS SANCIONES
ARTÍCULO 45.- PRESCRIPCION
ARTÍCULO 46.- ACUMULACION DE FALTAS

CAPITULO XIII.- REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 47.- REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO XIV.- SUBROGACION EMPRESARIAL

ARTÍCULO 48.- CLAUSULA DE SUBROGACION

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA
SEGUNDA
TERCERA
CUARTA
QUINTA
SEXTA
SEPTIMA
OCTAVA
NOVENA

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ANEXO A
ANEXO B
ANEXO C
ANEXO D

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

Preámbulo

El presente Convenio es firmado por de una parte por la empresa AGUAS TORRELAVEGA S.A. y de otra por las Centrales Sindicales, con representación en la empresa, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo de trabajo regula las relaciones de carácter jurídico laboral y afecta a todos los trabajadores de los centros de trabajo de Torrelavega de la empresa Aguas Torrelavega, S.A., cualquiera que sea su modalidad de contratación, quedando excluido expresamente el personal laboral del Ayuntamiento, a que hace referencia en el Pliego de Condiciones Administrativas aprobado en el Pleno de 6 de agosto de 1993.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años comprendidos entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo. La denuncia deberá hacerse por escrito a la otra parte, dentro del mes anterior al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección General de Trabajo.

La parte que promueva la negociación podrá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se comprometen a comenzar las negociaciones en el mes siguiente de su denuncia. Se fijará al inicio de la negociación un calendario de reuniones de la mesa negociadora.

En caso de ausencia de denuncia de convenio, éste se prorrogará automáticamente por un plazo de 1 año.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación- conciliación del ORECLA, de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

demanda de conflicto colectivo. En caso de desacuerdo las partes podrán someterse a un arbitraje que solucione el conflicto.

A partir de su vencimiento, sus efectos se aplicarán de forma provisional hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

EI Convenio se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se suscriba otro nuevo dentro del marco legal.

Si la Jurisdicción competente declarase la nulidad de alguna parte del contenido del presente Convenio, las partes firmantes, de mutuo acuerdo, procederán bien a acomodar su contenido a lo dispuesto por los Juzgados o Tribunales, o bien a renegociar los aspectos anulados y aquellos que puedan verse afectados, sin que ello suponga la nulidad de todo el Convenio.

ARTÍCULO 3. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

El presente convenio colectivo tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado y anexos desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de efectos del mismo considerando que son más beneficiosas en su conjunto para los trabajadores. No obstante, se respetaran las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio.

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su conjunto anual sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre las condiciones anteriores.

Capítulo II

DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 4. DERECHOS LABORALES

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como derechos básicos:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Reunión.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

d) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por su afiliación o no a un sindicato.

e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 5. DEBERES LABORALES

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medias de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.

d) Contribuir a la mejora de la productividad.

ARTÍCULO 6. DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien esta delegue

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y en su defecto por los usos y costumbres de ambas partes.

Capítulo III

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por los representantes de los trabajadores y por los representantes de la empresa en igual número de miembros. Podrán asistir a la misma los asesores respectivos de cada parte.

La comisión se reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de diez días, debiendo incluir en la citación el orden del día.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Procedimiento de solución de discrepancias en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T.

De conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras acuerdan que cualquier discrepancia que pueda surgir entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la negociación para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, podrán ser sometidas a la mediación de la comisión paritaria del convenio.

Para solventar las mencionadas discrepancias, la comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención. De no alcanzarse un acuerdo las pretensiones se someterán con carácter obligatorio al arbitraje vinculante del ORECLA.

El arbitraje se llevará a cabo en el plazo de cinco días por un árbitro designado por la comisión paritaria o, de no existir acuerdo en la designación, en el plazo de diez días por el árbitro que designe el ORECLA.

El ORECLA remitirá, a su término, copia del laudo arbitral a la empresa y la representación legal de los trabajadores en aquella.

- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las partes acuerdan someter al proceso de solución de conflictos establecido en el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) los aspectos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. Y que ésta no resuelva, ya sean de carácter individual como colectivo.

De dichas reuniones se levantará acta.

Capítulo IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales, que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Se entenderá por categoría profesional aquella que agrupe las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas especialidades.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación, siempre que no existan especialidades.

Existirán tantas categorías profesionales como se requiera, en función del tipo de especialización de los servicios que se presten, sin que en ningún caso se confunda la categoría profesional con el puesto de trabajo.

Se establecen los siguientes grupos profesionales de clasificación con referencia a los niveles de titulación mínimos exigidos:

Grupo 1.- Técnicos superiores (Doctor, Master, Grado, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente) y técnicos medios (Grado, Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente).

Grupo 2.- Encargado administrativo, administrativos, analistas de laboratorio (Título de BUP, título de bachillerato LOGSE, Formación Profesional de Segundo Grado, Ciclos Formativos de Grado Superior o equivalente), Encargados y Oficiales de primera (Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, Formación Profesional de 1er Grado, Ciclos Formativos de Grado Medio o equivalente)

Grupo 3.- Auxiliares administrativos, Oficiales de segunda, de tercera, Ayudantes de oficios y Operarios (Graduado Escolar y Certificado de Escolaridad o equivalente).

Estas titulaciones serán exigibles en todas las modalidades que se contemplan en el presente Convenio para la provisión de vacantes, incluidas la promoción interna, reingreso desde excedencia, traslados, nuevo ingreso y funciones de superior categoría.

Siendo Aguas Torrelavega S.A. un medio propio del Ayuntamiento de Torrelavega, podrá encomendarse al personal adscrito a aquella, tareas o funciones que en el Contrato Programa establezca el Ayuntamiento para esta empresa, respetándose la especialidad de las diferencias categorías profesionales.

ARTÍCULO 9. GRUPOS PROFESIONALES

Dentro de los grupos señalados en el artículo anterior, podrán existir, entre otras, las categorías que se señalan a continuación.

□ **Grupo Primero:**

Gerente.- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, ostenta las atribuciones definidas en los Estatutos de la empresa Aguas Torrelavega SA "Atribuciones de la Gerencia"

Jefe Dpto. Explotación.- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de carácter técnico, de mando sobre el personal de explotación, topógrafo y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio, de emisión de informes técnicos diversos, de supervisión de obras y proyectos, de coordinación de trabajos de mantenimiento de las redes, de realización de presupuestos, de gestión de compras, de formulación de estudios de mejora y en general de representación técnica de la empresa.

Jefe de Estación de tratamiento de agua potable (en adelante, E.T.A.P.)- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de carácter técnico, de mando sobre el personal de la Estación de tratamiento de agua potable, laboratorio, y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio, de control y supervisión de todas las maniobras de tratamiento y potabilización de agua, de coordinación de trabajos de mantenimiento de la ETAP, de supervisión, análisis y reporte de informes de laboratorio referentes a calidad del agua, de emisión de informes técnicos diversos, realización de presupuestos, de gestión de compras y gestión de calidad.

Jefe Dpto. Administración.- Técnico Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de coordinación y control del departamento administrativo de la empresa, de contabilidad, cierres mensuales y anuales, de elaboración de Cuentas Anuales y Libros Oficiales, de facturación y Cartera, de mantenimiento y parametrización del software contable, de elaboración de presupuestos e informes contables, de Recursos Humanos en cuanto a altas, bajas, nóminas, Seguros Sociales etc., de control de costes de personal, de control de almacenes e inventarios, de gestión del inmovilizado, de control de Tesorería y bancos, elaboración de previsiones, de elaboración y liquidación de impuestos, de preparación y liquidación del Canon de Saneamiento, de elaboración de encuestas periódicas del INE, laborales, económicas, de gestión de Contratos en cuanto a la elaboración ofertas, pliegos, etc y sus tramitaciones pertinentes y en general de representación económica de la empresa.

Jefe Dpto. de Gestión de Clientes.- Técnico Medio o Superior que poseyendo la capacidad y conocimientos técnicos adecuados, realiza trabajos de mando sobre el personal de gestión de clientes, (lectores, fontaneros y administrativos) y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio, de planificación de la toma de lecturas y su introducción en la base de datos, de coordinación de los trabajos de atención al cliente y gestión de reclamaciones,

de gestión de procesos de pre-facturación, facturación y post-facturación, de reporte de información al resto de áreas, ayuntamiento, etc. de supervisión y modificación de facturas, de traspaso de datos de cobro, de coordinación y análisis de trabajos de verificación de contadores y mantenimiento del parque de contadores.

Topógrafo.- Técnico Medio que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, realizan trabajos de carácter técnico, (levantamientos, replanteos, elaboración y corrección de planos, verificación de proyectos, emisión de informes técnicos, mediciones de obra, supervisión de encargados, etc....) que les encomienda el jefe de área a cuyas ordenes trabaja. Además realizan funciones administrativas y de registro propias de topografía.

□ **Grupo Segundo:**

Área administrativa:

Encargado administrativo.- Son los que, teniendo o no empleados a su cargo, y poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados realizan funciones de contabilidad, asientos de Diario, control de las fichas de Mayor y de las cuentas de tesorería; gestión de caja; control de cobros de clientes y de pagos a proveedores, incluyendo la elaboración y tramitación de los medios de pagos empleados por la empresa; elaboración y cumplimentación de las plantillas de contabilidad, depósitos, cálculos y controles necesarios para el funcionamiento habitual de la empresa; trabajos de secretariado; gestión de personal y recursos humanos, incluyendo la elaboración de nóminas, seguros sociales, de comunicaciones necesarias con la Administración, de mando sobre el personal administrativo y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio.

Oficial de primera administrativo.- Son los que completo conocimiento y dominio de su trabajo, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, 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.

Área operativa:

Encargado.- Son los empleados que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del resto del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su seguridad, rendimiento y disciplina, así como de la perfecta ejecución del trabajo y de mando sobre el personal operativo y en general del personal del grupo 2 y 3 según las necesidades del servicio.

Oficial de primera (de abastecimiento y saneamiento, electromecánico, de ETAP etc....).- Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le 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 las redes de abastecimiento y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Oficial de primera Lector.- Son los que realizan toda la gestión de la lectura y facturación de los consumos, detección de fraudes, trabajos de fontanería y cambio de contadores así como otras labores auxiliares propias de su trabajo, como mantenimiento aplicación de clientes, altas, bajas, contratación, atención al público, etc..

Analista de laboratorio.- Son los empleados que realizan tomas de muestra, preparación de reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis que les encomienden sus superiores. Además realizan funciones de apoyo administrativo y de registro elementales propias del laboratorio.

□ **Grupo Tercero:**

Área administrativa:

Auxiliar administrativo.- Son lo que con completo conocimiento del trabajo desarrollan trabajos de mediana responsabilidad, como contabilidad, impagos, etc., así como otros como la organización de archivos, manejo de centralitas telefónicas, atención al público, y demás trabajos auxiliares.

Área operativa:

Oficial de segunda.- Son los que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

Oficial de tercera.- Son los operarios que ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en las redes de distribución y saneamiento, conducción de toda clase de vehículos, y demás trabajos por orden de un superior.

Operario.- Son los empleados que con determinados conocimientos ejecutan el trabajo, generalmente bajo las órdenes de un superior, que integra un oficio, conducen toda clase de vehículos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio.

Operario Lector.- Son los que realizan toda la gestión de la lectura y facturación de los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo, como mantenimiento aplicación de clientes, altas, bajas, contratación, atención al público, etc.

ARTÍCULO 10. ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, respetando tanto las normas vigentes como lo establecido en el presente Convenio.

Los aspectos organizativos que de forma sustancial afecten a las condiciones de trabajo de los empleados de Aguas Torrelavega y que no estén previstos en el presente Convenio Colectivo o normativa de aplicación, serán trasladados a la representación sindical para su negociación en los términos normativa o reglamentariamente aplicables.

Esta Organización hará compatible la promoción social y profesional del trabajador/a con una mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, dentro de las armoniosas relaciones humanas en la empresa.

Todos los trabajadores/as se comprometen a prestar la máxima colaboración para lograr los objetivos señalados anteriormente, contribuyendo así a la perfecta prestación del servicio público que constituye el objeto social de la empresa.

Las partes coinciden en que el proceso de mejora continua en que la Empresa está inmersa para prestar con mayor eficacia el servicio público que tiene encomendado, exige introducir cambios de organización y gestión, que pueden suponer innovaciones que afecten a las condiciones de empleo del personal. Los procesos de creación, reordenación o amortización de puestos serán objeto de negociación colectiva previa.

ARTÍCULO 11. MOVILIDAD FUNCIONAL

Se denomina "cambio de puesto", la movilidad del trabajo dentro de los límites de su actividad laboral, que se centra en el Ciclo Integral del Agua de Torrelavega.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador afectado. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa comportará el cambio de categoría y la percepción de las retribuciones salariales y complementarias del nuevo destino.

Los cambios de puesto de trabajo a petición del empleado se resolverán en el ámbito de concursos de traslados a convocar por la empresa, debiendo ser informados los Delegados de Personal.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

Cuando un trabajador solicite el cambio de puesto se procederá a cubrir el mismo mediante el sistema de concurso y respetándose todos los trámites del mismo.

- b) Por necesidades organizativas del Servicio.- En los casos por necesidades temporales del Servicio, por vacaciones, permisos, excedencias, bajas, puntas de trabajo, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto, debiéndose dar traslado por escrito de los representantes sindicales de los trabajadores.

En el caso de cambio de un Departamento a otro, se respetará la adaptabilidad y funcionalidad en el puesto de trabajo, atendiendo siempre a las capacidades, formación y experiencia del trabajador.

- c) Por motivo de enfermedad o disminución de la capacidad funcional del empleado a solicitud del interesado o a instancias de la empresa.- En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal por razón de capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente, se procederá a adscribir al empleado a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud previa tramitación de expediente contradictorio con informe preceptivo de los servicios médicos propios o concertados que tengan encomendada la vigilancia de la salud de los empleados de Aguas Torrelavega S.A..

La movilidad funcional dentro del mismo grupo no supondrá merma alguna de las retribuciones brutas mensuales percibidas anteriormente, con excepción de los cambios de puesto de trabajo por disminución de la capacidad funcional.

Si el trabajador fuese destinado a un nuevo puesto por motivos de enfermedad o incapacidad, si las retribuciones complementarias del nuevo puesto fueran inferiores se le garantizarán en un complemento personal transitorio que será absorbido con arreglo a la legislación específica del mismo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categoría el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de la prestación de servicios de categoría superior y a la percepción de las retribuciones complementarias del puesto efectivamente desempeñado.

Si la realización de funciones de categoría superior tuviera como causa la vacante permanente del puesto de trabajo, se proveerá el puesto en régimen de promoción interna o provisión en pública concurrencia computándose, a efectos de méritos, el periodo de prestación reconocido.

Ningún trabajador realizará funciones ni tareas ajenas al Ciclo Integral del Agua de Torrelavega o con las actuaciones que se establezcan en el Contrato Programa

en los términos suscritos con el Ayuntamiento de Torrelavega, salvo pacto expreso con el trabajador.

Los cambios de puesto, así como otras cuestiones, dudas o discrepancias que pudieran surgir de la aplicación de este artículo en cada caso particular, se someterán a información, consulta y participación de los delegados de personal.

ARTÍCULO 12. MOVILIDAD GEOGRAFICA

A los trabajadores afectados por este convenio no les será de aplicación el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, siendo la movilidad geográfica voluntaria del propio trabajador.

El personal afectado por este convenio realizará sus funciones en el marco del Contrato Programa entre Aguas Torrelavega y el Ayuntamiento de Torrelavega. En ningún caso se podrá aplicar a este personal una cláusula de movilidad geográfica ajena al Ciclo Integral del Agua de Torrelavega.

ARTÍCULO 13. PLANTILLA

Respetando los límites normativos aplicables en materia de empleo al servicio del sector público empresarial, la empresa estará obligada a mantener una plantilla de personal que será reflejo de sus necesidades mínimas para la correcta gestión del ciclo integral del agua de Torrelavega y proporcionará un servicio eficiente y de calidad.

Esta plantilla estará formada, a fecha de hoy, por los puestos de trabajo que se enumeran en el documento adjunto: Anexo-B de Plantilla de Aguas Torrelavega.

Capítulo V

ASCENSOS Y PROMOCIONES

ARTÍCULO 14. ASCENSOS Y PROMOCIONES

Aguas Torrelavega, facilitará la promoción interna de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, consistente en el ascenso desde categorías de un grupo o subgrupo a otros del inmediato superior. El personal deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad al menos de dos años en la categoría a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

Se dará opción a todo el personal de la empresa Aguas Torrelavega S,A., que reúna los requisitos exigibles, para que soliciten el puesto, celebrándose concurso-oposición entre los peticionarios que se ajustará a los criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad, titulación académica o complementaria, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

En este sentido, el sistema de acceso por promoción interna revestirá obligatoriamente la modalidad de concurso-oposición conforme a los siguientes criterios:

1. En la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorará la antigüedad del empleado en la categoría a la que pertenezca, así como su historial profesional y los cursos superados.
2. La fase de oposición constará en todos los casos de dos pruebas de las que la primera tendrá carácter teórico y versará sobre los conocimientos profesionales de la categoría convocada.
3. En ningún caso, la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa ésta considerará inicialmente la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan la posibilidad de ascender profesionalmente.

La empresa evaluará, a la hora de cubrir dicho puesto, la formación, antigüedad, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según las facultades organizativas y productivas del servicio se podrán promocionar a dicho personal interno siempre que, a juicio de la empresa, dicho empleado se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo.

La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera personal, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo.

En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

ARTICULO 14.bis. PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.

En caso de vacantes en la plantilla de Aguas Torrelavega, el orden en el procedimiento de provisión será el siguiente:

- a) Los puestos se cubrirán inicialmente por concurso conforme al sistema de provisión de puestos siempre que exista un empleado con los requisitos que se exijan al efecto con carácter general.
- b) Las vacantes resultantes serán cubiertas por los nuevos ingresos, tanto de promoción interna como de nuevo ingreso, con prelación de los primeros sobre los segundos.

La provisión de puestos de trabajo se hará mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 de la Ley 7/2007, mediante procedimiento de concurso interno de méritos en él se tendrán en cuenta los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los

que figurarán, entre otros, los adecuados a las características del puesto de trabajo, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso o por Libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en los Tablones de anuncios de los centros de trabajo debiendo incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación y localización geográfica del puesto.
- Requisitos indispensables para su desempeño
- Baremo para puntuar los méritos
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas

Capítulo VI

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. JORNADA DE TRABAJO.

Jornada y horarios generales. La jornada de trabajo será, en cómputo anual, la misma que se fije para los empleados al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega, con un máximo estimado de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, realizándose con carácter flexible, sin perjuicio de su efectiva determinación con ocasión de la aprobación de los calendarios anuales. Respecto de los horarios de trabajo, éstos serán los que resulten de los calendarios de trabajo aplicables a cada Servicio. Para la implantación de dichos calendarios, será precisa la negociación con la representación sindical.

ARTÍCULO 16. JORNADA

La jornada laboral se prestará de forma continua e intensiva todos los centros de trabajo a excepción del personal que presta servicio en turnos de relevo en la ETAP.

La jornada laboral para todos los trabajadores de Aguas Torrelavega es aproximadamente de 37,5 horas semanales en cómputo anual con dos días libres consecutivos, sábado y domingo; salvo jornadas a turnos que correrán a lo largo de la semana (ETAP).

Con carácter general se establece para todo el personal una jornada continuada en horario de mañana, sin perjuicio de aquellos centros o servicios que por sus peculiaridades, régimen de turnos o tipos de actividad, puedan establecerse jornadas semanales de duración superior a la misma, siempre que en cómputo anual los excesos de jornada en una semana sobre la fijada de 37,5 horas, se compensen en las otras con la disminución proporcional correspondiente.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

Los empleados disfrutaran de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de treinta minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Cualquier modificación del horario de trabajo será negociada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Si la modificación del horario de trabajo afectara de forma sustancial a las condiciones de trabajo deberá tramitarse la misma en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (individual o colectiva).

Las horas de entrada y salida serán las que resulten de aplicar los calendarios laborales de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Trabajos de duración superior a la jornada laboral:

1.- Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, la empresa proveerá de comida al personal si la jornada se prolongase en caso necesario mas allá de la jornada normal de trabajo, alcanzando así el horario normal de comida y cena y el trabajo, a juicio del responsable del mismo, no permitiera una interrupción de al menos dos horas para que el empleado pudiera hacerlo en su domicilio.

2.- Si el tiempo empleado para la comida fuera inferior a dos horas se computará como horas extraordinarias.

3.- El trabajo prestado con exceso sobre la jornada se remunerará con arreglo a las normas establecidas sobre horas extraordinarias.

4.- Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente al cien por cien de la cantidad prevista en concepto de almuerzo en el art. 30 del presente Convenio Colectivo.

Flexibilidad horaria.- Durante la vigencia del presente Convenio colectivo las partes se comprometen a estudiar y negociar la implantación de un régimen de flexibilidad horaria que permita compaginar el trabajo con la vida familiar.

A tal fin se fijará una parte principal del horario de obligado cumplimiento y una parte variable del mismo con tiempo de flexibilidad horaria.

En todo caso, el establecimiento de un régimen de flexibilidad horaria no podrá afectar al normal funcionamiento de la empresa y de los servicios públicos que presta quedando el mismo supeditado a las necesidades organizativas de las distintas unidades de trabajo y estructura de la empresa.

El control del cumplimiento de la jornada establecida se efectuará en el cómputo semanal/quincenal/mensual que se determine en trámite de negociación y, en

consecuencia, la recuperación del tiempo de trabajo no realizado podrá llevarse a cabo dentro de la semana/quincena/mes siguiente a aquella en que se debió realizar.

Se establecerá un sistema de control horario informatizado en todos los centros de trabajo con objeto de que la empresa y los empleados conozcan el número de horas trabajadas y, en su consecuencia, los saldos negativos o positivos resultantes.

En tanto no se reglamente, previa negociación con la representación sindical, el régimen de flexibilidad horaria las jornadas laborales y los horarios de trabajo son los establecidos en los respectivos calendarios de trabajo.

ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en este convenio colectivo. Las horas extraordinarias se compensarán económicamente o por tiempo libre a razón de dos horas de descanso por hora de trabajo, a elección del trabajador. En aquel caso, el precio de la hora extraordinaria y de la hora extraordinaria festiva será el establecido en la tabla anexa al presente convenio.

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

El precio de la hora extraordinaria, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el periodo de vigencia de este convenio por los trabajadores de aguas Torrelavega S.A., será el detallado en las tablas salariales.

Las horas extraordinarias se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como ausencias imprevistas y cambios de turnos.

En los términos legalmente establecidos a efectos de tope máximo anual de horas extraordinarias y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que presta la empresa, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas de especial magnitud o trascendencia, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores, serán consideradas horas de fuerza mayor y no entraran en el computo anual a efectos de límite máximo legal, si bien serán retribuidas como horas extraordinarias.

A tal efecto, para las horas de fuerza mayor, se estará a lo dispuesto en la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial, y Formación Profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2013, que diferencia las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor de aquellas que no tengan este carácter.

Se computarán como horas "festivas", las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo abonándose de acuerdo a las tablas salariales.

Se computarán como horas "nocturnas" las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas, abonándose de acuerdo al complemento de nocturnidad definido en las tablas salariales como implemento a las horas extraordinarias.

Se computarán como horas "nocturnas y festivas", cuando concurren las dos circunstancias antes detalladas.

Dado el carácter esencial del servicio público que presta Aguas Torrelavega, será competencia de la empresa la designación del personal necesario para atender las demandas extraordinarias, con justificación suficiente y sin perjuicio de las debidas compensaciones según el presente Convenio colectivo.

ARTÍCULO 18. FIESTAS LABORALES

Se reconocen como días festivos, retribuidos y no recuperables, los señalados en las diferentes normas que se aprueben con carácter nacional y regional para los diferentes años a que extiende su vigencia el presente Convenio Colectivo, así como las que con carácter de retribuido y no recuperables se aprueben para cada año por el Pleno de la Corporación con carácter de fiestas locales para el Ayuntamiento de Torrelavega. Además de los anteriores, se reconocen con carácter retribuido y no recuperable, las siguientes reconocidas al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega:

Día 22 de mayo	(Festividad de Santa Rita)
Día 24 de Junio	(Festividad de San Juan)
Día 24 de diciembre	(Nochebuena)
Día 31 de diciembre	(Nochevieja)

Los días festivos que figuran en este apartado, podrán declararse laborables en función de los ajustes que se pacten en los calendarios laborables de trabajo para cada año concreto.

ARTÍCULO 19. PERMISOS

Los trabajadores tendrán derecho a los **permisos y licencias** legal o reglamentariamente establecidos para el personal al servicio del sector público local, debiéndose estar a lo que resultara de aplicación respecto al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega.

POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR y LABORAL

Para conciliar su vida laboral y familiar el empleado/a tendrá derecho a los siguientes permisos o licencias:

a) Las empleadas embarazadas tendrán derecho, por el tiempo indispensable, a ausentarse del trabajo para la **realización de exámenes prenatales y técni-**

cas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con el conocimiento previo de la Gerencia y justificación de la necesidad de su realización coincidente con su horario de trabajo.

b) **Permiso por parto:** Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

El ejercicio de este derecho podrá realizarse, en los supuestos de adopción y acogimiento en la forma y estrictos términos previstos en la norma.

c) **Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple:** Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

d) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Normas comunes a los permisos por parto, adopción, acogimiento y paternidad:

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado/a, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período

do de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

e) En los casos de **nacimiento de hijos prematuros o que**, por cualquier causa, deban permanecer **hospitalizados a continuación del parto**, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo hasta un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) Por **lactancia de un hijo menor de doce meses** tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente el empleado/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente que se disfrutarán de manera continuada al permiso de maternidad o a la fecha de incorporación.

El empleado/a antes de iniciar el disfrute del permiso hará constar su opción por acumular la hora o por disfrutarla diariamente mediante escrito dirigida a la Gerencia.

La concreción horaria y la determinación del período del disfrute de este permiso corresponderá al empleado/a dentro de su jornada ordinaria. En todo caso, el empleado/a deberá preavisar a la Gerencia con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En el caso de que el padre y la madre presten servicio en Aguas Torrelavega S.A. sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por razones de **guarda legal**, cuando el empleado/a tenga el cuidado directo de algún **menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad** que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado/a que 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.

La concesión de la reducción de jornada, por razón de guarda legal, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

No obstante lo anterior, si dos o más empleados/as de Aguas Torrelavega S.A. generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades organizativas.

h) Por ser preciso atender el **cuidado de un familiar de primer grado**, el empleado/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

i) Cuando el empleado/a deba acudir, durante la jornada de trabajo, a **consulta médica por requerirlo así el estado de salud del hijo menor de doce años** disfrutará del **tiempo necesario** para dicha asistencia siempre que no exista horario de asistencia fuera de su jornada laboral. El empleado/a deberá acreditar, con la debida justificación expedida por el Servicio Público de Salud correspondiente, la asistencia a consulta y la inexistencia de horario de asistencia fuera del correspondiente a la jornada de trabajo.

Siempre que sea posible, por no tratarse de una urgencia, el empleado/a deberá avisar a su superior jerárquico, con la suficiente antelación, de su asistencia a la consulta médica.

Si el padre y la madre del menor fueran ambos empleados al servicio de Aguas Torrelavega S.A. solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

j) Permiso por cuidado de **hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: el empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, con disminución proporcional de haberes, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

En el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, cabe considerar como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente. Tal y como ha sido aprobado por la comisión de coordinación del empleo público del ministerio de administraciones públicas en fecha 08-05-2013.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan te-

ner la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

k) Los empleados/as que tengan **hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial**, tendrán **dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial** donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

l) Los empleados/as que tengan **hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial** tendrán derecho a **ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial**, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

m) Por el **fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día**, del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la cirugía mayor ambulatoria y de hospital de día, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos días cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días cuando sea en distinta localidad.

No se podrá disfrutar de este permiso cuando la hospitalización del familiar fuese por parto.

En el supuesto de hospitalización y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos en un plazo máximo de un mes.

Con término localidad debe entenderse referido indistintamente a la localidad de trabajo y a la de residencia procediendo únicamente la ampliación del permiso de tres a cinco (o de dos a cuatro) días cuando el suceso se produce en una tercera localidad distinta de las de residencia o trabajo habituales del trabajador/a.

n) En situación de **riesgo durante el embarazo**, cuando se den las circunstancias a las que se refiere el [número 3 del artículo 26](#) de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre \(RCL 1995, 3053\)](#), de Prevención de Riesgos Laborales, podrá concederse a la empleada una licencia por riesgo en el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o salud.

OTROS PERMISOS

ñ) **Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora:** Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan.

o) Por **matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro público** se otorgará una licencia de quince días naturales. Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual retribuida o a cualquier otra clase de permiso.

p) **Permiso por asuntos particulares:** A lo largo del año los empleado/as podrán disfrutar del mismo número de días de permiso por asuntos particulares que el reconocido al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega, o al número de días que, proporcionalmente al tiempo trabajado corresponda, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidos en la normativa vigente.

Los días de permiso por asuntos particulares no podrán acumularse a los que se disfruten por vacaciones. Se entenderá que no se produce la acumulación cuando exista, al menos, un día efectivo de trabajo entre el período de vacaciones y el permiso por asuntos particulares.

El personal tendrá, asimismo, derecho a los días hábiles adicionales por asuntos propios que correspondan en los términos que normativamente resulten de aplicación respecto al personal al servicio de sector público local.

q) **Permiso para el cumplimiento de deberes inexcusables:** Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.

sable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

A los efectos de su disfrute, tendrán la consideración de tales deberes, siempre que no puedan realizarse fuera del horario de trabajo, las citaciones de órganos judiciales o administrativos, los trámites necesarios para la expedición o renovación de documentación oficial (DNI, pasaporte, permiso de conducción o similares) y cualquier otro acto de análoga naturaleza a los citados, siempre que se comunique al superior jerárquico con antelación suficiente.

r) **Permiso por traslado de domicilio:** Un día.

s) **Permiso para la realización de funciones representativas:** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal se concederán permisos en los términos que previstos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

t) **Permiso para asistir a consulta médica:** Cuando el empleado/a deba acudir a consulta médica, por requerirlo así su estado de salud, disfrutará del tiempo imprescindible para dicha asistencia, debiendo acreditar la misma con la debida justificación expedida por el Servicio Público de Salud correspondiente.

Siempre que no se trate de una urgencia, el trabajador deberá avisar con la suficiente antelación a su centro de trabajo de su asistencia a la consulta médica.

u) **Permiso para concurrir a exámenes o pruebas selectivas:** Para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, se concederán permisos durante los días de su celebración.

El tiempo acumulado de disfrute de este permiso, en cómputo anual, no podrá superar el doble del número máximo de días de permiso por asuntos particulares permitido.

v) **Ausencia por enfermedad o accidente:** Se autoriza hasta cuatro días laborales de ausencia al puesto de trabajo a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente del empleado que impidan acudir al trabajo pero no den lugar a incapacidad temporal.

Deberá avisarse al servicio, lo antes posible, la ausencia y la duración previsible. A la reincorporación, aun tratándose de un solo día, deberá justificarse la misma mediante la presentación del parte o informe médico que constate un problema de salud.

w) **Permiso adicional de vacaciones por antigüedad:** Los empleados podrán disfrutar de un (1) día hábil adicional en el supuesto de haber cumplido quince años de servicio añadiéndose un día (1) hábil mas al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Los días adicionales de permiso de vacaciones por antigüedad, a efectos de disfrute, tendrán la misma consideración que los días de asuntos particulares.

x) Permiso adicional de días de asuntos propios por trienios:

Los empleados podrán disfrutar de dos (2) días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un(1) día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

y) **Licencia por asuntos propios:** Cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitarse licencia por asuntos propios hasta un máximo acumulado de tres meses cada dos años. Estas licencias no generarán retribución alguna y su concesión estará condicionada a las necesidades organizativas de la empresa.

ARTÍCULO 20. VACACIONES ANUALES

A) Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida que no sea inferior a un mes natural. Con carácter general las vacaciones serán de 22 días laborables o los días que en proporción les correspondan si el tiempo servido fuera menor, garantizándose en el primero de los casos unas vacaciones anuales de un mes natural cumpliéndose estrictamente la jornada anual.

A los efectos previstos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

B) Las vacaciones habrán de disfrutarse preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre en períodos, siendo, en todo caso, obligatorio su disfrute dentro del año natural o dentro del primer trimestre del año siguiente cuando por causas debidamente justificadas imputables a las necesidades del Servicio, no hubiera podido disfrutarse dentro del año natural.

También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.

La denegación de las vacaciones en los períodos que solicite el trabajador habrá de ser realizada de forma motivada.

C) Los criterios de fijación del mes de vacaciones, se harán de forma rotativa.

D) Al objeto de garantizar el funcionamiento y organización de los servicios, los jefes de departamento, con anterioridad al 15 de mayo de cada año, un calendario en el que se recogerán los períodos de vacaciones solicitados por el personal que preste servicio en la unidad.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

Los calendarios de vacaciones deberán ser expuestos en el Tablón de Anuncios y Tablones de los Departamentos, para conocimiento de todo el personal.

E) A las vacaciones podrán acumularse la licencia por matrimonio y los días correspondientes por exceso de jornada, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

F) La enfermedad, debidamente acreditada, sobrevenida inmediatamente antes de comenzar la vacación anual establecida en calendario, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniéndose siempre en cuenta las necesidades del servicio.

G) El devengo de las vacaciones no se verá interrumpido por la situación de incapacidad temporal iniciada con anterioridad de aquellas o durante las mismas, pudiendo disfrutarse dichas vacaciones incluso más allá del periodo de caducidad anual, siempre que la situación de baja no haya permitido su disfrute con anterioridad.

En este sentido, el disfrute de las vacaciones será suspendido por la situación de IT siempre que:

- Se haya fijado y/o autorizado previamente el periodo de disfrute de las vacaciones, ya sea individual o colectivamente.
- La situación de IT se produzca con anterioridad al comienzo de las vacaciones o durante las mismas e impida disfrutar de las mismas.

En el supuesto de permiso por vacaciones no disfrutado por encontrarse en situación de IT concurriendo los presupuestos de hecho precedentes superando los límites temporales de caducidad anuales, el empleado deberá, en el momento de su reincorporación, solicitar el disfrute de la totalidad del permiso pendiente correspondiente al año anterior debiéndose dar inicio al mismo en el plazo máximo de dos meses.

No se compensarán económicamente las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

En el caso de baja por maternidad, si coincide con el periodo vacacional fijado, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, aún superado el año natural.

H) Cuando por causas debidamente justificadas, imputables a las necesidades del Servicio, el trabajador, no hubiera podido disfrutar la totalidad de los días, se podrá prorrogar su disfrute hasta los tres primeros meses del año siguiente.

I) Las vacaciones son un derecho de todo trabajador/a y no serán renunciables, ni abonables, ni acumulables. Se disfrutarán dentro del año, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El personal tendrá, asimismo, derecho a los días hábiles adicionales por vacaciones que correspondan en los términos que normativamente resulten de aplicación respecto al personal al servicio de sector público local.

Capítulo VII

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 21. PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a las retribuciones que resulten de sumar el salario base a la totalidad de los complementos salariales que se contemplen en las tablas salariales y dos pagas extraordinarias, así como aquellos conceptos y acuerdos de carácter individual adoptados entre la empresa y el trabajador.

Durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones del personal experimentarán el incremento que, para cada anualidad, se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado en materia de gastos de personal al servicio del sector público, sin perjuicio de las medidas que sean de general aplicación a los empleados del sector público conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Las tablas retributivas para el personal afectado por este convenio serán establecidas en el Anexo-A de este convenio.

ARTÍCULO 22. SALARIO

El salario base es la retribución mensual que se asegura a cada trabajador por la realización de la jornada normal de trabajo y los periodos de descanso computables como trabajo y que son fijados para grupo y niveles profesionales en las tablas salariales del presente Convenio.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio.

La tabla de salarios para el año 2017, es la especificada en la tabla anexa al presente convenio colectivo. El incremento salarial para 2017 será del 1 % respecto a 2016.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tuvieran una retribución bruta anual por los diferentes conceptos económicos que pudieran hasta la fecha existir (sueldo base, antigüedad laudo, antigüedad, beneficios, complemento personal, complemento salarial, adecuación, pulsos de cualquier índole, etc.), superior a la establecida en el presente artículo, la mantendrán, y el exceso sobre la misma, quedará consolidada a nivel individual, percibiéndose la misma en concepto de "adecuación convenio" y dividida su montante anual en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 23. PAGO DE NÓMINAS

Los haberes se pagarán en los 5 últimos días del mes del período de trabajo devengado.

ARTÍCULO 24. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los empleados percibirán dos pagas extraordinarias al año, cuyo importe será el establecido en el Anexo A para cada categoría. La primera paga extraordinaria se percibirá en el mes de junio junto con la nómina de dicho mes, y la segunda, se percibirá en el mes de diciembre, abonándose antes del día 20 de dicho mes.

El importe establecido para las pagas extraordinarias para el año 2017 es el especificado en la tabla anexa al presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 25. PLUS POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS, Y PELIGROSOS.

Los pluses por peligrosidad, toxicidad y penosidad se abonarán con un 20% sobre el salario base con independencia de cuantas causas concurran conjuntamente.

El abono del presente plus se abonará computando como jornadas completas, incluso aquellas tareas que únicamente pudieran ocupar una parte de la jornada (principalmente trabajos de reparación, etc...), promoviendo de esta forma que los trabajos se realicen en el menor tiempo posible, minimizándose los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que realicen dicho trabajo, así como las posibles molestias a los clientes afectados.

A tal fin, como trabajos penosos se reconocen aquellos relacionados con tareas de limpieza, desatasco, reparación y mantenimiento de elementos de la red de alcantarillado tales como desarenadores, imbornales, aliviaderos, pozos de registro, colectores, bombeos, depuradoras etc, así como aquellos trabajos que comporten trabajos con amianto y en espacios confinados.

Se considera asimismo como trabajo penoso el análisis y la recogida de muestras de aguas residuales.

ARTÍCULO 26. COMPLEMENTOS DE LA ETAP

En el presente convenio, se reconocen los complementos consolidados preexistentes que los trabajadores de la Estación de Tratamiento de Agua Potable (ETAP), que prestan servicio en turnos de relevo, perciben en conceptos de trabajos en relevos, sábados domingos y festivos y nocturnidad, que se detallan a continuación, y que quedarán igualmente reflejados en las tablas salariales, para su periódica revisión.

Se abonarán todos los complementos que concurran en la misma jornada de trabajo

RELEVOS

Los empleados de la ETAP debido al régimen de turnos (mañana, tarde y noche) que su puesto requiere, recibirán 0,85 € por hora trabajada.

SÁBADOS Y DOMINGOS

Los empleados de la ETAP recibirán 2,28 € por hora trabajada en sábados y domingos

FESTIVOS

Los empleados de la E.T.A.P. recibirán 4,58 € por hora trabajada en días festivos recogidos en el calendario laboral de Aguas Torrelavega S.A.

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Los empleados de la ETAP recibirán 0,85 € por cada hora efectivamente trabajada en horario de noche, es decir de 22:00 a 6:00 horas.

COMPLEMENTO DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Se establece un plus equivalente a la retribución de una hora extraordinaria ordinaria por hora de servicio, para el personal que preste servicios en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre.

SUSTITUCIONES

A los empleados designados por la empresa para realizar labores de sustitución en la E.T.A.P. se les abonarán igualmente los complementos correspondientes al puesto.

Se revisará periódicamente la dedicación de jornadas del personal de sustituciones en la ETAP, para la compensación de los posibles excesos de jornada por tiempo libre en horas de descanso, a razón de una hora de descanso por hora de exceso.

ARTÍCULO 27. RUTA DEL CLORO

Se constata y se refleja en el presente Convenio que con el fin de poder llevar a cabo un control diario de la calidad del agua abastecida en el Ciclo Integral del Agua de Torrelavega, y detectar de esta forma incidencias en la calidad del agua, el personal designado por la Empresa viene cubriendo rotativamente este servicio durante los fines de semana y festivos. Este trabajo consiste en realizar el análisis de parámetros organolépticos (color, olor, sabor, turbidez, cloro etc.) en puntos representativos de la red de abastecimiento.

Por ello se reconoce una retribución consolidada a percibir por trabajador y día dedicado a ruta y control de calidad de la red de abastecimiento, fijando una cantidad de 48,15 € por jornada, y que quedará igualmente reflejada también en las tablas salariales, para su periódica revisión.

ARTÍCULO 28. GUARDIAS

Con el objeto de poder solucionar las eventualidades que pudieran presentarse durante el periodo de tiempo que no cubre el servicio, fuera del horario normal de trabajo, se realizarán retenes los cuales consistirán en estar disponibles y localizables.

Prestar el servicio de guardia será obligatorio para todos los trabajadores que sean designados por la empresa, siendo esta prestación inherente al carácter público del servicio que presta la misma.

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece un plus de guardia (según tabla anexa) que percibirán los trabajadores que sean designados por la empresa como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones.

Al precio del servicio de guardia se le añadirá el valor/hora extraordinaria correspondiente en función de las horas extraordinarias realizadas contando estas a partir de la hora de llamada.

La duración de las guardias no serán superiores a una semana y su cometido incluye la reparación de averías que por su importancia no pudieran ser postergadas hasta el siguiente día hábil.

El mismo trabajador no realizará más de dos guardias consecutivas (semanas completas) salvo pacto expreso con el trabajador.

Cuando por necesidades del servicio, hubiera de avisarse algún trabajador que no este de guardia, se le compensarán las horas extras realizadas en los términos previstos en el presente Convenio además del plus por día de guardia correspondiente.

Se establece un plus equivalente a la retribución de una hora extraordinaria ordinaria por hora de guardia, para el personal que preste servicios durante las noches de los días 24 y 31 de diciembre, afectando tanto al servicio efectivo, como a la disponibilidad de las personas que deban estar prestando este servicio de guardia en las fechas señaladas.

ARTÍCULO 29. QUEBRANTO DE MONEDA

Los trabajadores con las categorías profesionales de encargado administrativo, oficial administrativo y auxiliar administrativo percibirán la cantidad mensual en concepto de quebranto de moneda reflejada en las tablas salariales anexas a este convenio.

Capítulo VIII

COMPENSACIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 30. DIETAS

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá las siguientes cantidades

Desayuno	3,89 euros por día
Almuerzo	11,12 euros por día
Cena	11,12 euros por día
Alojamiento	42,27 euros por día

ARTÍCULO 31. KILOMETRAJE, GASTOS DE LOCOMOCION Y CARNET DE CAMIÓN.

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que utilizar su vehículo propio percibirá como compensación la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido, compensado con este importe todos los gastos ocasionados al empleado (gasolina, mantenimiento, seguros, etc.).

Por otro lado, la empresa se hará cargo de la renovación de los carnets de conducir de camión y CAP de todos aquellos trabajadores que realicen o puedan ser requeridos por la empresa para realizar labores de conducción de camiones.

Capítulo IX

ACCION SOCIAL

ARTÍCULO 32. AYUDAS DE ACCION SOCIAL

Respetando las limitaciones presupuestarias existentes en el marco de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad de los servicios públicos, las partes acuerdan aplicar a favor de los empleados de Aguas Torrelavega un programa de ayudas sociales que se regulará mediante un Reglamento Regulador de las ayudas de acción social del personal de Aguas Torrelavega S.A., que se aprobará por acuerdo de la comisión paritaria a que se refiere el artículo séptimo de este Convenio. Las distintas modalidades de ayudas que regulará el Reglamento serán:

Ayudas de carácter automático:

- Ayuda por nupcialidad, uniones de hecho, nacimiento o adopción
- Anticipos

Este tipo de ayudas se concederá, a petición del interesado, en relación a hechos causados en el ejercicio económico de que se trate.

Ayudas sometidas a convocatoria semestral:

- Ayudas por gastos sanitarios

Ayudas sometidas a convocatoria anual:

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

- d. Ayudas a la vivienda
- e. Ayudas de estudio
- f. Ayuda por hijo o cónyuge discapacitado

Las ayudas serán tramitadas por el Departamento de Administración de la sociedad.

Las cantidades destinadas a cada una de las ayudas sociales en cada período serán las indicadas en los presupuestos anuales de la sociedad, comenzándose su aplicación a partir del día 1 de enero de 2017 tras aprobar el reglamento regulador citado en el apartado anterior.

Corresponderá a la Presidencia del Consejo de Administración dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación o desarrollo del programa.

En materia de mejora en el apartado de Ayudas Sociales se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local.

ARTÍCULO 33. EXCEDENCIAS

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de Aguas Torrelavega S.A.. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación, sólo podrán ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o, si existiera, en una categoría similar a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

3. La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

4. Los empleados/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el empleado/a permanezca en situación de excedencia por cuidado del hijo menor de tres años será computable a efectos de antigüedad; además, el empleado/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La reserva de su puesto de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de dos años, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En los mismos términos, los empleado/as tendrán derecho a un período de excedencia, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, inclusive, que por razones de avanzada edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida.

Capítulo X

ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 34. ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará a cada trabajador las siguientes prendas para cada una de las temporadas de invierno y verano.

- Personal de red y de ETAP:
 - 2 pantalones.
 - 2 camisas (manga larga/corta en invierno/verano).
 - 2 chaquetillas.
 - 1 jersey (en invierno).
- Lectores:
 - 2 pantalones.
 - 2 camisas.
 - 1 jersey (en invierno).
- Personal de laboratorio:
 - 2 Pijamas sanitarios
 - 2 Batas de laboratorio
 - Calzado de laboratorio (según uso)
- Por necesidades de uso:
 - 1 mono de trabajo.
 - 1 anorak, renovable cada 3 años

- ropa de agua.
- 1 par de gafas de seguridad graduadas
- 1 par de botas homologadas.

Asimismo la empresa proporcionará las prendas necesarias a juicio del comité de prevención para proporcionar a los trabajadores la prevención necesaria en cuanto a seguridad en el trabajo que desarrollen.

Capítulo XI

RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 35. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE LABORAL

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100 % de de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Constituye la retribución fija del mes anterior la suma del sueldo y complementos de percepción fija e invariable.

El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados se efectuará por días naturales.

En materia de mejora por situaciones de incapacidad temporal por accidente laboral se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local con referencia al régimen aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega.

ARTÍCULO 36. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas que perciba de la Seguridad Social en las situaciones de incapacidad temporal de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- Hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo que sea del 50% de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% por ciento de las retribuciones fijas que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 100% de las retribuciones fijas que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Constituye la retribución fija del mes anterior la suma del sueldo y complementos de percepción fija e invariable.

El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados se efectuará por días naturales.

Con carácter excepcional y debidamente justificado, el complemento de mejora alcanzará, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social y durante todo el periodo de duración de la incapacidad, el 100% de las retribuciones fijas que se vinieran disfrutando en el mes anterior al de la baja en los siguientes supuestos:

- a) Incapacidad Temporal con intervención quirúrgica u hospitalización: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando ésta implique una intervención quirúrgica u hospitalización.

En este supuesto, se complementará igualmente cuando la intervención quirúrgica o la hospitalización haya tenido lugar en un momento posterior al inicio de aquella siempre que se corresponda a un mismo proceso patológico y sin solución de continuidad.

Se considerará intervención quirúrgica la que derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios de la Seguridad Social.

- b) Incapacidad Temporal por recaída: Cuando no se trate, en los términos previstos en la normativa reguladora de la Seguridad Social, de un nuevo proceso de incapacidad temporal sino de una recaída respecto a una misma patología, no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.
- c) Incapacidad Temporal derivada de tratamientos de terapia no quirúrgica de oncología así como radioterapia o quimioterapia u otros cuidados paliativos en caso de enfermedad terminal: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando los procesos de incapacidad temporal deriven de tratamientos de terapia oncológica, radioterapia o quimioterapia u de cuidados paliativos derivados de enfermedad terminal.
- d) Incapacidad Temporal de empleadas gestantes y/o lactantes: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio por causa de gestación o lactancia, aún cuando no den lugar a baja por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

- e) Incapacidad Temporal por enfermedad grave o muy grave: Se reconocerá el complemento de mejora desde el día de inicio de la situación de incapacidad temporal cuando la incapacidad temporal derive de enfermedad grave o muy grave, aún cuando no genere hospitalización o intervención quirúrgica. La enfermedad grave o muy grave será la determinada en catálogo específico pendiente de aprobación.

Para la acreditación de la concurrencia en el caso concreto de cualesquiera de los supuestos excepcionales precedentes, el trabajador deberá aportar los informes o justificantes médicos oportunos en el plazo quince días desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de estarse a los datos consignados en el parte médico de baja expedido por facultativo de los servicios públicos de salud.

Este nuevo régimen es de aplicación a los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes causados desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

En materia de mejora por situaciones de incapacidad temporal común se estará a lo que legal o reglamentariamente resulte de aplicación al personal al servicio del sector público local con referencia al régimen aplicable al personal al servicio del Ayuntamiento de Torrelavega.

ARTÍCULO 37. SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa concertará y correrá con los gastos de la póliza un seguro de accidentes de trabajo que cubra el riesgo de muerte e invalidez por importe de 37.965,04 euros y 60.744,08 euros, respectivamente, durante toda la vigencia del convenio. Esta cobertura tendrá efectos a los tres meses desde la firma del presente convenio colectivo, manteniéndose hasta esta fecha la cobertura del anterior convenio colectivo.

Capítulo XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 38. 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 39. 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 40. FALTAS LEVES

Son faltas leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2) No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4) Falta de aseo y limpieza personal.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6) Las discusiones sobre 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.
- 7) No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
- 8) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 9) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

ARTÍCULO 41. FALTAS GRAVES

Son faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
- 3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

- 4) 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.
- 5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmado por aquel.
- 6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste.
- 7) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo o para terceros, o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.
- 8) 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.
- 9) El consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes de forma ocasional o habitual, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 10) La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
- 11) Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 40, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
- 12) Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.
- 13) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 40.
- 14) 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, sus compañeros 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.
- 15) 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 de trabajo o a terceros.
- 16) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
- 17) Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 40 produjera escándalo notorio.

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

ARTÍCULO 42. FALTAS MUY GRAVES

Se considerara como faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
- 2) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
- 3) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 4) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- 5) 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.
- 6) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
- 7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 8) Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.
- 9) Realizar trabajos particulares dentro de la jornada.
- 10) Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
- 11) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 12) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
- 13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
- 14) Originar riñas y altercados con los compañeros de trabajo o clientes.
- 15) La simulación de enfermedad o accidente.

16) Prestar servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias del consumo de bebidas alcohólicas o estupefacientes.

17) Acoso sexual.

18) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 40, y, en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 41.

19) Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 42 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.

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

ARTÍCULO 43. RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

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 al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de los trabajadores. El trabajador dispondrá de 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 44. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

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

- a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

ARTÍCULO 45. 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 46. ACUMULACIÓN DE FALTAS

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

- A. Faltas leves: Tres meses.
- B. Faltas graves: Seis meses.
- C. Faltas muy graves: Un año.

CAPÍTULO XIII

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 47. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia Ley 9/87, de 12 de junio de órganos de representación, Ley orgánica de libertad sindical 11/85 de 2 de agosto. Así como lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el gobierno Español.

CAPÍTULO XIV

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

ARTÍCULO 48. CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

En el caso de que en el futuro la empresa se gestione mediante concesión, empresa mixta o cualquier otra forma jurídica distinta a la gestión directa municipal, es compromiso de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo garantizar a todo el personal, afecto a este acuerdo con expresa exclusión del personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega al que hace referencia el acuerdo del Pleno municipal de fecha 6 de agosto de 1993, su puesto de trabajo en condiciones laborales, económicas y funcionales no inferiores a las generales y particulares de cada trabajador, documentadas en el Anexo C.

La empresa concesionaria quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social de Aguas Torrelavega S.A., comprometiéndose a mantener las condiciones laborales, económicas y funcionales de los empleados incluidos en el ámbito objetivo de aplicación del presente Convenio Colectivo, comprometiéndose Aguas Torrelavega S.A. a defender, con el fin de garantizar la estabilidad del empleo y ante el caso de gestión indirecta o por empresa mixta

del ciclo integral del agua, que el Ayuntamiento de Torrelavega incorpore en cualquier pliego de condiciones o fórmula de contratación válida en derecho que se redacte para el cambio de gestión de la empresa los mecanismos de garantía precisos.

Se adjunta al presente Convenio, como Anexo C, la relación nominal del personal especificando categoría, puesto de trabajo, retribución salarial y extrasalarial, edad, jornada de trabajo, horarios, antigüedad y cuantas condiciones a título individual vengán disfrutando. Este Anexo se actualizará con los futuros trabajadores incorporados a la plantilla del servicio y/o con modificaciones de condiciones laborales.

Con carácter supletorio, se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial establecida en el V Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales y en los futuros convenios que sustituyan a éste.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIONAL TRANSITORIA PRIMERA

Habiéndose incluido por primera vez un Plan de Ayudas sociales en este Convenio Colectivo y habiéndose consignado para ello una partida presupuestaria total de 17.000 €.

Si dicha cantidad no fueran suficiente para cubrir las solicitudes presentadas, se acuerda reunir a la comisión paritaria formada por las partes firmantes del convenio a fin de resolver conjuntamente las posibles incidencias que pudieran producirse al efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Como Anexo-A figuran las tablas salariales de Aguas Torrelavega S.A.

Como Anexo-B figura la relación de puestos de Plantilla.

Como Anexo-C figura la relación de empleados a que hace referencia el art. 48 del Convenio Colectivo

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Los derechos de carácter social reconocidos en el presente Convenio, cuyos beneficiarios serán el cónyuge o familiares por afinidad, se entenderán también para las parejas de hecho y sus familiares.

Asimismo, se aplicarán al trabajador los mismos derechos que pudieran derivarse en situaciones generadas por su pareja de hecho y familiares de ésta, cuando se refieran a cónyuge o familiares por afinidad.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cualquier mejora que se establezca a partir de la firma del presente documento, mediante pacto o acuerdo, se entenderá directamente incluida en el presente Convenio como parte integrante del mismo.

La modificación del Convenio requerirá tramitar ante la Dirección General de Trabajo el procedimiento de modificación de convenio destinado a su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

El texto íntegro del presente Convenio, una vez suscrito por la representación de la empresa Aguas Torrelavega S.A., se remitirá a la Autoridad Laboral que decidirá su registro y publicación en el B.O.C.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Los puestos de trabajo que pudieran quedar vacantes deberán ser cubiertos dando prioridad a los trabajadores existentes de la plantilla que reúnan los requisitos exigibles a través de los procedimientos de promoción interna o provisión de puestos de trabajo.

Cuando así se considere adecuado a los intereses organizativos se podrán constituir bolsas de empleo o listas de reserva que podrán ser utilizadas, cuando así lo acuerde el Consejo de Administración de Aguas Torrelavega S.A., para la provisión de necesidades temporales de la empresa respetando las limitaciones a la contratación que resulten de obligado e ineludible cumplimiento en el sector público. En todo caso, las bolsas de empleo o listas de reserva no podrán tener un periodo de vigencia superior a los dos años.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Jubilación parcial anticipada (acuerdo del consejo de mayo de 2012 y acuerdo colectivo de empresa de marzo 2013)

Primero.- Que tanto la representación legal de los trabajadores, como la Empresa, manifiestan expresamente su compromiso con la estabilidad en el empleo, así como su intención de facilitar el acceso a la jubilación parcial, fomentando, de este modo, el relevo generacional de la plantilla.

Segundo.- Que en fecha 2 de mayo de 2012 el Consejo de Administración de Aguas Torrelavega S.A., previo trámite de negociación con la representación sindical, aprobó la regulación de la jubilación parcial anticipada en el ámbito de la

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

empresa Aguas Torrelavega S.A.

Tercero.- Que ambas partes consideran que la figura jurídica de la jubilación parcial, constituye el mecanismo idóneo para facilitar las expectativas de los trabajadores que han cumplido una determinada edad después de una prolongada vida laboral.

Por lo anteriormente expuesto, las partes

ACUERDAN

PRIMERO: ÁMBITO DE VIGENCIA TEMPORAL

El acuerdo colectivo de empresa en materia de jubilación parcial anticipada aprobado por el Consejo de Administración de Aguas Torrelavega S.A. en fecha 2 de mayo de 2012 extenderá su vigencia, al menos, hasta el 31 de diciembre de 2018, inclusive.

SEGUNDO: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Acuerdo será de aplicación a todo el personal laboral al servicio de la empresa Aguas Torrelavega S.A., incluido el personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega que presta servicios en Aguas Torrelavega en los términos del acuerdo plenario de fecha 6 de agosto de 1993, incorporados al código de cuenta de cotización 39100849237.

TERCERO: REGLAMENTACIÓN EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA DE ACCESO A LA JUBILACIÓN

Se estará a lo establecido en el Acuerdo aprobado por el Consejo de Administración de Aguas Torrelavega S.A. en fecha 2-05-2012 quedando la resolución favorable de cada concreto expediente de jubilación parcial a tramitar a instancias de los empleados incorporados al Acuerdo colectivo de empresa, condicionada al cumplimiento y sometimiento a los límites y requisitos que en materia económica, presupuestaria o jurídica fueran normativa o reglamentariamente aplicables.

CUARTO: LISTADO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EL PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Se adjunta como Anexo-D.

QUINTO: DISPOSICIÓN FINAL

En todo aquello no previsto o regulado en el acuerdo regulador de la jubilación parcial anticipada o Convenio colectivo de aplicación, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

La modificación de la jornada laboral anual fruto de lo dispuesto en los arts. 15 y 16 del Convenio Colectivo años 2012-2013 no podrá comportar un mayor coste para la empresa, ni en servicios extraordinarios ni en contratación de servicios, siendo revisable su efectividad transcurrido un año de su implantación.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Anualmente se fijara en los Presupuestos de la sociedad el coste máximo global de compensación en efectivo en concepto de servicios extraordinarios que no podrá ser superior a los presupuestados en el año anterior. Superados los límites presupuestarios anuales todo servicio extraordinario será compensado en tiempo de descanso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA

El régimen de permisos previsto en el art. 19 del presente Convenio Colectivo no podrá comportar un mayor coste para la empresa, ni en servicios extraordinarios ni en contratación de servicios, siendo revisable su efectividad transcurrido un año de su implantación.

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de Pactos, Convenios y Acuerdos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse, por ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

ANEXO-A TABLAS SALARIALES AÑOS 2016 Y 2017

(se adjuntan tablas)

ANEXO-B PLANTILLA DE AGUAS TORRELAVEGA PARA LA GESTIÓN DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE TORRELAVEGA

- GERENTE (1)
- JEFE DE EXPLOTACIÓN (1)
- TOPOGRAFO (1)
- ENCARGADOS REDES (3)
- OPERARIOS DE REDES (16)

- JEFE E.T.A.P. (1)
- ANALISTAS (2)
- OPERARIOS E.T.A.P. (5)

- JEFE GESTIÓN DE CLIENTES (1)
- ADMINISTRATIVOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE (3)
- OPERARIO DE ABASTECIMIENTO CONTADORES (1)
- OPERARIO REVISOR DE CONTADORES (1)
- LECTORES (3)

- JEFE DE ADMINISTRACIÓN (1)
- ADMINISTRATIVOS DE ADMINISTRACIÓN (1)

Entre paréntesis se especifica el número de empleados para cada uno de los cargos

TOTAL PLANTILLA (41)

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

**ANEXO-C RELACION DE EMPLEADOS A LOS QUE HACE REFERENCIA EL
ART. 48 DEL CONVENIO COLECTIVO**

(se adjunta tabla)

**ANEXO-D LISTADO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EL PLAN DE
JUBILACIÓN PARCIAL**

(se adjunta tabla)

Torrelavega, 11 de diciembre de 2017

LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS TORRELAVEGA

Por la empresa:

Por la representación sindical:

ANA MERCEDES FERNÁNDEZ CABALLERO

JUAN CARLOS VIDAL CANTÓN

GUZMÁN PEÑA ROTELLA

SATURNINO FERNÁNDEZ DÍAZ

RICARDO GARCÍA FERNÁNDEZ

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

ANEXO B
PLANTILLA DE AGUAS TORRELAVEGA PARA LA GESTIÓN
DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE TORRELAVEGA

PUESTO	Nº EMPLEADOS
GERENTE	1
JEFE DE EXPLOTACIÓN	1
TOPOGRAFO	1
ENCARGADOS DE REDES	3
OPERARIOS DE REDES	16
JEFE DE E.T.A.P.	1
ANALISTAS	2
OPERARIOS DE ETAP	5
JEFE DE GESTIÓN DE CLIENTES	1
ADMINISTRATIVOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE	3
OPERARIO DE ABASTECIMIENTO DE CONTADORES	1
OPERARIO REVISOR DE CONTADORES	1
LECTORES	3
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1
ENCARGADO DE ADMINISTRACIÓN	1
TOTAL PLANTILLA	41

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

ANEXO C BIS- RELACIÓN DE EMPLEADOS A LOS QUE HACE REFERENCIA EL ART. 48 DEL CONVENIO

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

CARGO	Antigüedad	Categoría actual
Analista	31/05/2004	Oficial 1ª analista
Operario de Redes	03/02/2012	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	24/10/2012	Oficial 1ª
Lector	01/01/2009	Lector
Administrativo	24/01/1995	Oficial Administrativo
Lector	01/01/2009	Lector
Operario de E.T.A.P.	23/03/2009	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	01/12/1994	Oficial 1ª
Jefe Gestión Clientes	06/04/2001	Jefe Dpto.gestión clientes
Administrativo	24/10/2007	Encargado Administrativo
Operario de Redes	01/12/1994	Oficial 1ª
Encargado de Red	01/01/2010	Encargado
Fontanero	01/12/1994	Oficial 1ª
Fontanero	01/06/1999	Oficial 1ª
Jefe de Explotación	15/01/2007	Jefe Dpto.Explotación
Delineante	14/12/2007	Topógrafo
Operario de Redes	23/03/2009	Oficial 1ª
Jefe de E.T.A.P.	10/01/2007	Jefe de ETAP
Administrativo	01/12/1994	Oficial Administrativo
Analista	10/03/2008	Oficial 1ª analista
Operario de Redes	15/04/2010	Oficial 1ª
Operario de Redes	04/09/2007	Oficial 1ª
Encargado de Red	11/03/2008	Encargado
Operario de Redes	16/12/1994	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	01/12/1994	Oficial 1ª
Operario de Redes	01/12/1994	Oficial 1ª
Jefe de Administración	09/11/2007	Jefe Dpto.Administración
Encargado de Red	05/01/1998	Encargado

PREJUBILADOS

Operario de Redes	03/03/2006	Oficial 1ª
Encargado de Red	29/11/2004	Encargado

TEMPORALES

Operario de Redes	01/02/2017	Oficial 1ª
Lector	03/03/2014	Oficial 1ª
Operario de Redes	10/01/2017	Oficial 1ª
Operario de Redes	24/05/2017	Oficial 1ª
Operario de Redes	27/07/2014	Oficial 1ª
Operario de Redes	01/02/2017	Oficial 1ª
Operario de E.T.A.P.	06/02/2017	Oficial 1ª
Operario de Redes	09/05/2017	Oficial 1ª

VIERNES, 12 DE ENERO DE 2018 - BOC NÚM. 9

ANEXO D BIS - LISTADO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EL PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

ANTIGÜEDAD	CUMPLE 61 AÑOS	CONVENIO COLECTIVO
15/04/1991	2014	AYTO. TORRELAVEGA
01/10/1980	2014	AYTO. TORRELAVEGA
02/02/1984	2016	AYTO. TORRELAVEGA
29/11/2004	2016	AGUAS TORRELAVEGA
03/03/2006	2016	AGUAS TORRELAVEGA
02/02/1984	2017	AYTO. TORRELAVEGA
01/10/1980	2017	AYTO. TORRELAVEGA
14/04/2008	2017	AGUAS TORRELAVEGA
01/12/1994	2017	AGUAS TORRELAVEGA