

# **PROCEDIMIENTO ABIERTO RELATIVO AL CONTRATO DE ASISTENCIA MATERIAL PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS INCLUIDAS EN LA OPERATIVA DIARIA DE LA PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA Y LA ESTACIÓN DEPURADORA "LA ALMOZARA" DE ZARAGOZA. PLIEGO DE CLÁUSULAS PARTICULARES.**

## **Contenido**

INTRODUCCIÓN.....	3
CLÁUSULA 1.- ÓRGANO DE CONTRATACIÓN.....	3
CLÁUSULA 2.- OBJETO Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO.....	3
CLÁUSULA 3.- VALOR ESTIMADO, PRESUPUESTO Y PRECIO DEL CONTRATO.....	5
CLÁUSULA 4.- REVISIÓN DE PRECIOS.....	6
CLÁUSULA 5.- PLAZO DE LA PRESTACIÓN.....	6
CLÁUSULA 6.- EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN, PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO Y DOCUMENTACIÓN QUE SE FACILITARÁ A LOS LICITADORES.....	6
CLÁUSULA 7.- PUBLICIDAD DE LA LICITACIÓN.....	7
CLÁUSULA 8.- CONDICIONES DE CAPACIDAD Y SOLVENCIA DE LOS LICITADORES.....	7
CLÁUSULA 9.- PRESENTACIÓN DE LAS PROPOSICIONES: NORMAS GENERALES.....	8
CLÁUSULA 10.- FORMA DE PRESENTAR LAS PROPOSICIONES.....	10
CLÁUSULA 11.- PROPOSICIONES DE LOS LICITADORES. DOCUMENTACIÓN.....	10
CLÁUSULA 12.- MESA DE CONTRATACIÓN.....	18
CLÁUSULA 13.- CRITERIOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.....	19
CLÁUSULA 14.- APERTURA Y EXAMEN DE OFERTAS.....	21
CLÁUSULA 15.- MODIFICACIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE EMPRESAS LICITADORAS.....	25
CLÁUSULA 16.- ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.....	25
CLÁUSULA 17.- GARANTÍA DEFINITIVA.....	26
CLÁUSULA 18.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.....	27
CLÁUSULA 19.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO.....	27
CLÁUSULA 20.- PERSONAL.....	28
CLÁUSULA 21.- PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	29
CLÁUSULA 22.- MEMORIA ANUAL.....	30
CLÁUSULA 23.- INSPECCIÓN Y CONTROL.....	30
CLÁUSULA 24.- ABONO DE LOS SERVICIOS.....	31
CLÁUSULA 25.- SANCIONES.....	32
CLÁUSULA 26.- PROTECCIÓN DE DATOS.....	38
CLÁUSULA 27.- CONFIDENCIALIDAD.....	39

CLÁUSULA 28.- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO. ....	39
CLÁUSULA 29.- CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO. ....	40
CLÁUSULA 30.- RECURSO ESPECIAL. ....	40
CLÁUSULA 31.- MEDIDAS PROVISIONALES. ....	41
CLÁUSULA 32.- JURISDICCIÓN COMPETENTE. ....	42
ANEXO I. MODELO DE PROPOSICIÓN ECONÓMICA. ....	45
ANEXO II. DECLARACIÓN RESPONSABLE. ....	49
ANEXO III. DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. ....	50
ANEXO IV. DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA A LA NO PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN. ....	51
ANEXO V. MODELO DE AVAL PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA GARANTÍA DEFINITIVA. ....	52
ANEXO VI RELACIÓN DE PERSONAL ADSCRITO CON FECHA 30/04/2013 A LOS CONTRATOS DE ESTACIÓN DEPURADORA DE LA ALMOZARA Y PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA. ....	53
ANEXO VII CONVENIOS COLECTIVOS. ....	54
PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA. ....	56
EDAR ALMOZARA. ....	57

## **INTRODUCCIÓN.**

El Gobierno de Zaragoza, mediante acuerdo de 14 de diciembre de 2012, confirió las facultades de gestión de los servicios de saneamiento y depuración de aguas residuales a la sociedad municipal Ecociudad Zaragoza SAU. En virtud del citado acuerdo, el Ayuntamiento de Zaragoza ha puesto a disposición de Ecociudad Zaragoza S.A.U., para que ésta los destine al fin que constituye su objeto, las instalaciones de titularidad pública adscritas a los servicios de saneamiento y depuración de las aguas residuales municipales consistentes en redes, estaciones depuradoras, terrenos, edificios y, en general, los bienes e instalaciones actualmente destinados a los servicios objeto de gestión. En todo caso, el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza, como titular último de la infraestructura, mantiene en todo caso las facultades de inspeccionar las instalaciones conservando en todo momento los poderes de policía necesarios para asegurar la buena marcha del servicio y su “alta inspección”.

Del conjunto de instalaciones puestas a disposición, destaca la estación depuradora de aguas residuales (EDAR) de La Almozara y sus instalaciones conexas (EDAR Alfocea y EBARS de Almozara-Plaza Europa, Margen derecha río Ebro y Monzalbarba) , así como la Planta de Recuperación de Agua de la Planta Potabilizadora. A través de éstas y otras instalaciones, EZ procede a la depuración de las aguas dentro de los parámetros marcados por la legislación vigente.

La sociedad asume a su propio riesgo y de modo exclusivo todos los poderes de control, decisión y gestión de las citadas instalaciones. No obstante, la operativa diaria precisa de una serie de tareas materiales de tipo ordinario y repetitivo recogidas en el Pliego de Prescripciones Técnicas (PTEC) para cuya ejecución se convoca el presente procedimiento de licitación.

## **CLÁUSULA 1.- ÓRGANO DE CONTRATACIÓN.**

La presente licitación se convoca por la sociedad municipal ECOCIUDAD ZARAGOZA SAU con CIF A-50907666 y con sede social en la planta primera del pabellón este del edificio Seminario sito en Vía Hispanidad 20 50009 de Zaragoza.

## **CLÁUSULA 2.- OBJETO Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO.**

El presente Pliego tiene por objeto establecer las condiciones que regirán en la adjudicación, por parte de ECOCIUDAD ZARAGOZA SAU (en adelante EZ), del Contrato de “ASISTENCIA MATERIAL PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS INCLUIDAS EN LA OPERATIVA DIARIA DE LA PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA Y LA ESTACIÓN DEPURADORA “LA ALMOZARA” DE

ZARAGOZA” de conformidad con los requisitos recogidos en la cláusula sexta del presente Pliego.

A los efectos de la nomenclatura Vocabulario Común de Contratos (CPV) de la Comisión Europea, la codificación correspondiente es:

- 45259100 Reparación y mantenimiento de planta depuradora de aguas residuales
- 90513800 Servicios de tratamiento de lodos.
- 90513700 Servicios de transporte de lodos
- 90513600 Servicios de retirada de lodos.
- 90481000 Explotación de una planta de tratamiento de aguas residuales.

La ejecución del objeto del contrato deberá adecuarse a las Prescripciones Técnicas que tienen carácter contractual.

EZ está sujeta a las disposiciones del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (en adelante, TRLCSP), relativas a la preparación de los contratos, selección del contratista y adjudicación del contrato que como poder adjudicador que no tiene el carácter de Administración Pública le son aplicables en todo lo relativo a la contratación armonizada. Para todo lo no previsto en estos Pliegos, será de aplicación supletoria el citado texto y, en su caso, en lo que resulte de aplicación en cuanto a preparación y adjudicación, los Pliegos Tipo de Clausulas Administrativas Particulares, aprobados por el Gobierno de Zaragoza en su sesión de 22 de noviembre de 2012.

En lo que se refiere a los efectos, cumplimiento y extinción del contrato, éste queda sujeto al derecho privado, rigiéndose por este pliego, por el contrato y documentación anexada, y en todo lo no previsto, por la legislación civil y mercantil aplicable. El contrato tiene la consideración de contrato privado.

Para resolver cualquier discrepancia que pudiese surgir en la interpretación, efectos, cumplimiento y extinción del contrato, las partes se someterán a la jurisdicción y competencia de los juzgados y tribunales de la ciudad de Zaragoza, con renuncia de cualquier otro fuero que pudiese corresponderles.

El presente Pliego de Cláusulas Particulares, sus anexos y el Pliego de Prescripciones Técnicas revestirán carácter contractual. El contrato se ajustará al contenido del presente pliego, cuyas cláusulas se consideran parte integrante del respectivo contrato.

La presentación de proposiciones implica la aceptación incondicionada por los licitadores del contenido del presente pliego y de la totalidad de la documentación que conforma la presente licitación, sin ninguna salvedad o reserva.

La interpretación del contrato y las discrepancias sobre su aplicación se hará teniendo en cuenta en primer lugar el Pliego de Cláusulas Particulares y de Prescripciones Técnicas, que prevalecerán sobre cualquier otra norma.

### **CLÁUSULA 3.- VALOR ESTIMADO, PRESUPUESTO Y PRECIO DEL CONTRATO.**

El importe tipo de licitación, deducido de la forma en que se en los PTEC, es, para una anualidad:

Importe sin IVA:	1.327.392,21 €
Importe con el IVA incluido del 10%	1.460.131,43 €

El precio del contrato, a satisfacer al adjudicatario, será el que resulte de la adjudicación del mismo e incluirá, como partida independiente, el Impuesto sobre el Valor Añadido.

De conformidad con lo estipulado en el art. 88 del TRLCSP y atendiendo a la duración y eventuales prórrogas del contrato, el valor estimado del mismo supone un total de 5.309.568,84 € IVA no incluido.

En el precio del contrato se considerarán incluidos el resto de tributos, tasas y cánones de cualquier índole que sean de aplicación, así como todos los gastos como consecuencia del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente pliego.

Además de todos los gastos necesarios para el cumplimiento de la establecido en este Pliego de Condiciones, serán también de cuenta del Contratista los gastos derivados de la suscripción de la póliza de responsabilidad civil, los que se originen por el montaje, desmontaje y retirada de cualquier clase de instalaciones; los de protección de materiales, seguridad tanto de personas al servicio de las Plantas, como visitantes a las instalaciones, daño o incendio; los de conservación y reparación de obra civil, accesos y desagües; los que afecten a la limpieza general de las instalaciones, retirada de fangos y los ocasionados por la corrección de las deficiencias que se pongan de manifiesto en las inspecciones y pruebas sobre la marcha de las instalaciones y el estado de sus elementos.

El importe de adjudicación en ningún caso superará el presupuesto de licitación.

#### **CLÁUSULA 4.- REVISIÓN DE PRECIOS.**

Durante el primer año de contrato no procederá la revisión de precios.

Al inicio del segundo año, se actualizarán los precios de acuerdo con los índices del I.P.C., tomando como índice base el del mes de presentación de las ofertas. El coeficiente de revisión de precios será el 85% del IPC.

#### **CLÁUSULA 5.- PLAZO DE LA PRESTACIÓN.**

El contrato derivado de la adjudicación de este concurso tendrá una duración de dos años (2).

Podrá ser prorrogado, por un año, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante acuerdo expreso antes de la finalización del contrato. Las partes pondrán en conocimiento, con una antelación de tres meses, su interés de continuar con el contrato. Transcurrida esta primera prórroga, y por acuerdo de las partes, podrá acordarse con los mismos requisitos una segunda prórroga por un plazo de otro año más.

En ningún caso, se podrá iniciar la ejecución del contrato sin su previa formalización.

#### **CLÁUSULA 6.- EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN, PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO Y DOCUMENTACIÓN QUE SE FACILITARÁ A LOS LICITADORES.**

La contratación de la prestación del servicio se adjudicará por el procedimiento abierto, de acuerdo con el artículo 174 TRLCSP y lo que dispone el presente Pliego.

La adjudicación del contrato se realizará a la oferta económicamente más ventajosa, valorada en su conjunto, de acuerdo con los criterios de adjudicación establecidos en el presente pliego.

**NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO:** El Gobierno de Zaragoza, mediante acuerdo de 14 de diciembre de 2012, acordó conferir las facultades de gestión de los servicios de saneamiento y depuración de las aguas residuales de Zaragoza a la sociedad municipal Ecociudad Zaragoza S.A.U. Esta sociedad, en desarrollo de las actividades de su objeto social, y con el alcance previsto en sus Estatutos, gestiona las instalaciones de titularidad pública adscritas a los servicios de saneamiento y depuración de las aguas residuales municipales consistentes en redes, estaciones depuradoras, terrenos, edificios...

El acuerdo municipal implica la explotación de la Planta de recuperación de agua y de la estación depuradora de La Almozara para lo cual la sociedad, en el marco de su objeto social, procede a la presente licitación del contrato de servicios que coadyuve a la tarea de gestión.

El contratista asistirá a EZ de conformidad con el Pliego de Prescripciones Técnicas y ejecutará las instrucciones que EZ dicte.

**DOCUMENTACIÓN QUE SE FACILITARÁ A LOS LICITADORES:** Desde el día de la publicación del anuncio de licitación, las empresas interesadas podrán obtener toda la documentación relativa a este procedimiento accediendo al Perfil de Contratante de la página web de EZ: [www.ecociudad-zaragoza.es](http://www.ecociudad-zaragoza.es)

La citada documentación incluye los siguientes documentos:

- Pliego de Cláusulas Particulares.
- Pliego de Prescripciones Técnicas.

## **CLÁUSULA 7.- PUBLICIDAD DE LA LICITACIÓN.**

La presente licitación se publicará mediante anuncio en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) y en el Perfil de Contratante de la entidad en la página web: [www.ecociudad-zaragoza.es](http://www.ecociudad-zaragoza.es)

## **CLÁUSULA 8.- CONDICIONES DE CAPACIDAD Y SOLVENCIA DE LOS LICITADORES.**

Están facultados para contratar con EZ las personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan plena capacidad de obrar de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 del TRLCSP, que no estén incurso en una de las prohibiciones para contratar recogidas en el artículo 60 de la referida Ley y que acrediten la correspondiente clasificación exigida en el presente Pliego.

La solvencia podrá acreditarse, de conformidad con el artículo 63 del TRLCSP, basándose en la solvencia y medios de otras entidades, con independencia de la naturaleza jurídica de los vínculos existentes con ellas, siempre que el adjudicatario demuestre que, para la ejecución del contrato, dispone efectivamente de esos medios.

Las empresas extranjeras no comunitarias deberán cumplir, además, con los requisitos del artículo 55 del TRLCSP.

EZ podrá contratar con uniones temporales de empresarios que se constituyan temporalmente a los efectos de suscribir este contrato. Esta participación se instrumentalizará, en la fase de licitación, mediante la aportación de un documento privado en el que se manifieste la voluntad de concurrencia conjunta, indicando los nombres y circunstancias de los que la constituyen, la participación de cada uno de ellos y designar un representante o apoderado único con poderes bastantes para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que del contrato se deriven hasta la extinción del mismo, sin perjuicio de la existencia de poderes mancomunados en otros aspectos, asumiendo el compromiso de constituirse formalmente en caso de resultar adjudicatarios. No siendo necesaria la formalización en escritura pública hasta que se haya efectuado la adjudicación en su favor. Estos empresarios quedarán obligados solidariamente ante EZ.

No obstante, lo que se ha indicado en los párrafos anteriores, no podrán concurrir a la presente licitación las empresas que hayan participado en la elaboración de las especificaciones técnicas relativas al contrato, si esta participación puede provocar restricciones a la libre concurrencia o suponer un trato privilegiado con respecto al resto de empresas licitadoras.

Las personas jurídicas sólo podrán ser objeto de adjudicación de contratos cuyas prestaciones estén comprendidas dentro de los fines, objeto o ámbito de actividad que, a tenor de sus estatutos o reglas fundacionales, les sean propios.

Los empresarios deberán contar, asimismo, con la habilitación empresarial o profesional que, en su caso, sea exigible para la realización de la actividad o prestación que constituye el objeto del contrato.

## **CLÁUSULA 9.- PRESENTACIÓN DE LAS PROPOSICIONES: NORMAS GENERALES.**

Las proposiciones se referirán al conjunto de los servicios objeto de la presente contratación y no se admitirán ofertas parciales.

Las proposiciones se podrán presentar en las dependencias de EZ (el horario de recepción de la documentación será de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, excepto el último día de admisión de proposiciones, que podrán presentarse hasta las 12:00 horas de la mañana). Así mismo, las proposiciones se podrán enviar por correo, dentro del plazo de admisión establecido en el cuadro resumen del presente Pliego y en el anuncio de licitación, con los

requisitos previstos en esta cláusula. Las proposiciones presentadas fuera del plazo establecido en el anuncio de licitación no serán admitidas en ningún caso.

Todos los licitadores deben señalar en el Sobre número 1 un domicilio, teléfono, fax, dirección de correo electrónico y persona de contacto para las comunicaciones y relaciones que en general se deriven del presente procedimiento o que de cualquier manera pudieran afectar al licitador.

En caso de que las ofertas se tramiten por correo dentro de plazo, los licitadores deberán justificar que la fecha y hora de imposición del envío en la Oficina de Correos son, como máximo, las señaladas en el anuncio, así como comunicarlo a EZ mediante telegrama, telefax o correo electrónico dentro del mismo día en que se ha hecho la presentación en correos. Sin la concurrencia de ambos requisitos, la oferta no será admitida si es recibida por EZ con posterioridad al plazo señalado en el anuncio.

La comunicación a EZ por correo electrónico sólo será válida si existe constancia de la transmisión y recepción, de sus fechas y del contenido íntegro de la comunicación y si identifica de forma fehaciente al remitente y al destinatario. En caso de que después de 10 días naturales desde la finalización del plazo de presentación de proposiciones, no haya llegado la proposición anunciada y enviada por correo a EZ ésta no será admitida en ningún caso.

Las ofertas deberán tener un plazo de validez de 4 meses, contados a partir de la fecha de apertura de las ofertas.

Los licitadores deberán presentar sus proposiciones de acuerdo con lo previsto en el presente Pliego.

Cada licitador no podrá presentar más de una proposición, sin que pueda presentar variantes o alternativas. Tampoco podrá formalizar ninguna propuesta en participación conjunta con otros licitadores si ya lo ha hecho individualmente ni figurar en más de una de estas agrupaciones. La infracción de estas normas dará lugar a la inadmisión de todas las proposiciones por él suscritas.

La presentación simultánea por parte de empresas vinculadas tendrá como efectos los que se establecen el presente Pliego, en relación con la aplicación del régimen de ofertas con valores anormales o desproporcionados.

Una vez presentada la documentación, ésta no podrá ser retirada o modificada bajo ningún pretexto.

## **CLÁUSULA 10.- FORMA DE PRESENTAR LAS PROPOSICIONES.**

Las proposiciones constarán de tres (3) sobres.

Los sobres deberán estar cerrados, identificados en el exterior, con indicación de la licitación a la que se concurre, con los datos de la empresa (CIF, domicilio, teléfono, fax y e-mail a efectos de notificaciones) y firmados por el licitador o persona que lo represente.

En el interior de cada sobre se incorporará una relación, en hoja independiente, en la que se hagan constar los documentos incluidos ordenados numéricamente.

Uno de los sobres contendrá los documentos a los que se refiere el artículo 146 del TRLCSP (sobre núm. 1) y los otros dos, respectivamente, los documentos relativos a los criterios cuya evaluación depende de un juicio de valor (sobre núm. 2) y los relativos a los criterios cuantificables mediante la aplicación de fórmulas automáticas, que incluirá en todo caso la oferta económica, ajustándose esta última al modelo que figura como Anexo a este Pliego (sobre núm. 3).

El licitador deberá presentar la documentación exigida, en caso de que sea notarial, ajustada a los requisitos que establece el Reglamento Notarial, con respecto a la legalización y legitimación. En el caso de documentos administrativos podrán ser presentados los originales o copia compulsada.

Las proposiciones se presentarán escritas a máquina o mediante otro tipo de impresión mecánica o informática y no se aceptará ningún documento manuscrito ni con omisiones, errores, tachaduras o enmiendas, que no permitan conocer claramente las condiciones para valorar la oferta.

No serán admitidas variantes.

No serán admitidas, en ningún caso, las ofertas de aquellas personas en las que concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 60 del TRLCSP sobre prohibiciones de contratar.

## **CLÁUSULA 11.- PROPOSICIONES DE LOS LICITADORES. DOCUMENTACIÓN.**

Cada uno de los sobres contendrá la siguiente documentación:

### **11.1 Sobre número 1 (cerrado)**

Título: SOBRE Nº 1 Documentación General - ASISTENCIA MATERIAL PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS INCLUIDAS EN LA OPERATIVA DIARIA DE LA PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA Y LA ESTACIÓN DEPURADORA "LA ALMOZARA" DE ZARAGOZA.

Contenido:

#### **11.1.1 Documentación acreditativa de la personalidad y capacidad del licitador:**

- a) Para las personas físicas (empresarios individuales y profesionales), será obligatoria la presentación del DNI o del documento que legalmente le sustituya y del número de identificación fiscal (NIF), en caso de que éste no conste en el referido DNI.
- b) Para las personas jurídicas será obligatoria la presentación del CIF y de la escritura de constitución o modificación en su caso, debidamente inscrita en el Registro Mercantil, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. Si no lo fuere, la acreditación de la capacidad se realizará mediante la escritura o documento de constitución, de modificación, estatutos o acta fundacional en que consten las normas reguladoras de la actividad de la empresa, inscritos, en su caso, en el registro oficial correspondiente.
- c) Si los que comparecen o firman las proposiciones lo hacen en representación de otro, deberá presentarse documento público de apoderamiento, debidamente inscrito en el registro correspondiente y previamente bastantado por la Secretaría General del Ayuntamiento de Zaragoza o Letrado adscrito a la misma; junto con la fotocopia legitimada notarialmente o debidamente compulsada del DNI o del documento que legalmente le sustituya.
- d) La capacidad de obrar de las empresas no españolas de Estados miembros de la Comunidad Europea, o firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, se ha de acreditar mediante la inscripción en los registros procedentes de acuerdo con la legislación del estado donde están establecidas, mediante la presentación de una declaración jurada, o de una certificación con los términos que se establezcan reglamentariamente, de acuerdo con las disposiciones comunitarias de aplicación.
- e) La capacidad de obrar de las empresas extranjeras no comprendidas en el apartado anterior se ha de acreditar mediante el Informe de la Misión Diplomática Permanente de España en el Estado correspondiente o de la Oficina Consular en el ámbito territorial, de la cual, radica el domicilio de la empresa, en los términos que dispone el TRLCSP.

- f) Podrán presentarse ofertas licitadas por uniones o agrupaciones de empresas que se constituyan temporalmente al efecto, sin que haga falta su formalización en escritura pública hasta que se haya efectuado la adjudicación a su favor. Estas empresas quedarán obligadas solidariamente ante EZ. En estos supuestos, tanto las personas físicas como jurídicas, cada uno de sus componentes acreditarán su capacidad, personalidad, representación y solvencia, siendo obligatorio indicar, en documento separado los nombres y circunstancias de los que la suscriben, el porcentaje de participación de cada uno de ellos y que asumen el compromiso de constituirse formalmente en unión temporal, caso de resultar adjudicatarios. Asimismo, deberán nombrar un representante o apoderado con facultades suficientes para ejercer los derechos y cumplir con las obligaciones que se deriven del contrato hasta su extinción.

El citado documento deberá estar firmado por los representantes de cada una de las empresas o profesionales componentes de la Unión.

El licitador que forme parte de una agrupación o unión de empresarios constituida temporalmente, no podrá concurrir individualmente en el mismo procedimiento o figurar en más de una agrupación o unión de empresarios.

#### **11.1.2 Solvencia Económica y Financiera.**

Todos los licitadores deberán acreditar que gozan de dicha solvencia mediante: aportación de informe de instituciones financieras.

Si por razones justificadas un empresario no puede facilitar las referencias solicitadas podrá acreditar su solvencia económica y financiera mediante cualquier otra documentación considerada como suficiente por EZ.

#### **11.1.3 Acreditación de la Solvencia Técnica o Profesional.**

*Clasificación:*

La clasificación exigida será la siguiente: Grupo O, Subgrupo 4, Categoría D.

La acreditación de la solvencia económica, financiera y técnica de la empresa licitante se llevará a cabo por medio de la aportación del certificado de clasificación definitiva o copia auténtica del mismo, expedido por el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado o por la Junta Consultiva de Contratación Administrativa. Este certificado se

acompañará de una declaración sobre su vigencia y la de las circunstancias que sirvieron de base para su obtención.

Los certificados de clasificación o documentos similares expedidos por Estados miembros de la Comunidad Europea o de Estados firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a favor de las empresas de estos Estados, constituirán documentos suficientes de acreditación de la solvencia económica, financiera y técnica.

La clasificación de las uniones temporales o las agrupaciones de empresas será la resultante de la acumulación de las clasificaciones de las empresas agrupadas.

En los casos en los que se exige la clasificación y concurren en la unión temporal empresarios nacionales, extranjeros no comunitarios o extranjeros comunitarios, los dos primeros deberán acreditar su clasificación y los extranjeros, en defecto de aquella, su solvencia económica, financiera y técnica o profesional.

En el caso de empresarios extranjeros no comunitarios y de los comunitarios que no aporten el certificado de clasificación, la solvencia técnica y profesional de los empresarios se acreditará, por uno o varios de los medios siguientes:

- a) Relación de los principales servicios o trabajos realizados en los tres últimos años, indicándose importe, fechas y el destinatario, público o privado, de los mismos. Estos servicios o trabajos se acreditarán mediante certificados de buena ejecución expedidos o visados por el órgano competente si el destinatario es una entidad del sector público o, cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado expedido por éste. A falta de certificados, se podrán acreditar mediante una declaración jurada del empresario.
- b) Las titulaciones académicas y profesionales del personal directivo de la empresa y, en particular, del personal responsable de la ejecución del contrato.
- c) Declaración sobre la plantilla media anual de la empresa y la importancia de su personal directivo durante los tres últimos años, acompañada de la documentación acreditativa pertinente.
- d) Compromiso por escrito del compromiso de dedicar y adscribir a la ejecución del contrato los medios personales y materiales suficientes para la correcta y adecuada prestación del servicio.
- e) En los casos adecuados, indicación de las medidas de gestión medioambiental que el empresario podrá aplicar al ejecutar el contrato.

Sin perjuicio de la clasificación requerida de forma obligatoria, los licitadores podrán aportar a título informativo los documentos que consideren necesarios donde se incluyan la relación de los principales servicios o trabajos relacionados con el objeto del contrato y realizados en los tres últimos años, indicándose importe, fechas y el destinatario, público o privado, de los mismos.

#### **11.1.4 Declaraciones responsables y documentación adicional:**

Todos los licitadores deberán acreditar no encontrarse incursos en alguna de las circunstancias señaladas en el art. 60 TRLCSP sobre prohibición para contratar con la Administración.

Esta acreditación se podrá realizar mediante testimonio judicial o certificación administrativa, según los casos, y cuando este documento no pueda ser expedido por la autoridad competente podrá ser sustituido por una declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa, notario público u organismo profesional cualificado. Anexo II.

Asimismo, esta declaración deberá contener expresamente el hecho de encontrarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, sin perjuicio de que la justificación acreditativa de tal requisito haya de presentarse, antes de la adjudicación, por el empresario a favor del cual se vaya a realizar ésta.

Cuando se trate de una empresa perteneciente a un Estado miembro de la Unión Europea y esta posibilidad estuviera prevista en la legislación del Estado respectivo, esta certificación se podrá sustituir por una declaración responsable otorgada ante una autoridad judicial.

EZ podrá comprobar en cualquier momento la veracidad y exactitud de esta declaración, estimándose su falsedad como causa de resolución del contrato.

Todos los licitadores deberán presentar una declaración responsable relativa a la Ley Orgánica de Protección de Datos y de las normas de desarrollo, de conformidad con el Anexo III.

Todos los licitadores deberán presentar una declaración responsable de no haber sido adjudicataria o haber participado en la elaboración de las especificaciones técnicas o en los documentos preparatorios del contrato, ni ser empresa vinculada a ellas en el sentido que establece el TRLCSP. Anexo IV.

Declaración sobre pertenencia o no a un grupo empresarial: A los efectos de determinar el carácter anormal o desproporcionado de las bajas, todas las empresas deberán presentar una declaración en la que manifiesten si pertenecen a algún Grupo de Sociedades y, en caso afirmativo, se deberá indicar las empresas que conforman este Grupo de Sociedades. Se

entiende por empresas pertenecientes a un grupo de sociedades aquellas que se encuentren dentro de cualquiera de los supuestos del art. 42.1 del Código de Comercio. Asimismo, deberán indicar si tienen empresas filiales o si dependen de alguna otra empresa.

Sumisión jurisdiccional de las empresas extranjeras: En caso de empresas extranjeras, deberán presentar una declaración de sometimiento a la jurisdicción de los juzgados y tribunales españoles de cualquier orden para todas las incidencias que directa o indirectamente se deriven del contrato, con renuncia al fuero jurisdiccional extranjero que pudiera corresponder al licitador.

Todos los licitadores presentarán una declaración firmada de que en la oferta presentada se han tenido en cuenta las obligaciones relativas a las disposiciones sobre protección y condiciones de trabajo.

Todos los licitadores deberán presentar una relación detallada de los medios personales y materiales que se comprometen a adscribir a la ejecución del contrato.

#### **11.1.5 Seguros:**

Todos los licitadores deberán presentar una declaración firmada, mediante la cual se comprometen, en caso de resultar adjudicatarios a suscribir con una compañía solvente, una póliza de seguros de responsabilidad civil, por un montante de 800.000 euros que garantice las responsabilidades que se puedan derivar por daños y perjuicios que se causen tanto a EZ, como a terceros como consecuencia de la ejecución de los servicios y un seguro que cubra los daños que se puedan causar a las instalaciones.

Asimismo, el adjudicatario deberá justificar documentalmente antes del inicio de los servicios, así como cuando se requiera, la contratación de la póliza y el contenido de los seguros. Caso contrario se considerará como incumplimiento contractual grave.

En todo caso, serán soportados por el adjudicatario los daños y perjuicios en la cuantía de la franquicia y en lo que superen los límites que se establezcan en las pólizas de seguros, así como en los bienes y riesgos no cubiertos en las mismas.

Las empresas adjudicatarias y subcontratistas, deberán tener dadas de alta en la Seguridad Social a todas las personas que intervengan en los servicios así como cumplir con las exigencias de seguros de Vida y Accidentes que determinen los convenios sectoriales a los que pertenezcan.

Toda la documentación a presentar por los licitadores habrá de ser documentación original o bien copias que tengan el carácter de auténticas o compulsadas conforme a la legislación vigente, así mismo los licitadores presentarán su documentación en castellano.

### **11.2 Sobre número 2 (cerrado)**

Título: SOBRE Nº 2 Documentación sometida a juicio de valor - ASISTENCIA MATERIAL PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS INCLUIDAS EN LA OPERATIVA DIARIA DE LA PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA Y LA ESTACIÓN DEPURADORA "LA ALMOZARA" DE ZARAGOZA.

Este sobre contendrá toda la documentación acreditativa de las referencias técnicas que correspondan a los criterios de adjudicación evaluables en base a juicios de valor señalados en el pliego.

Todas las hojas de la documentación a incluir en el sobre núm. 2, y que se relaciona a continuación, se presentarán en soporte papel, firmados todos ellos por el licitador.

Contenido:

- Memoria descriptiva de la planificación y ejecución de los trabajos, con una extensa descripción de las tareas a realizar y el personal que se considera necesario para desarrollar las mismas
- Memoria Descriptiva del Plan para el Aseguramiento de la Calidad y para la seguridad y salud.
- Mejoras opcionales propuestas, vinculadas al objeto del contrato y cuyo coste deberá ser asumido ineludiblemente por el contratista.

Las mejoras deberán ser precisadas con una descripción clara y concisa de su alcance. Deberán de valorarse económicamente por el licitador, sin perjuicio de que puedan ser admitidas y valoradas, de acuerdo con las descripciones técnicas aportadas, por la Mesa de Contratación, de acuerdo con los precios vigentes de mercado.

Si una vez realizada la adjudicación, alguna de dichas mejoras, que hubiesen sido aprobadas, no llegara a ejecutarse por circunstancias sobrevenidas, el importe económico de las mismas se imputará a otras mejoras que se implantarán a juicio de EZ.

Si algún licitador no aporta la documentación relativa a alguno de los criterios a los que se refieren estos apartados, la proposición de dicho licitador no será valorada respecto del criterio de que se trate.

Todo este contenido se desarrollará de acuerdo con el Pliego de Prescripciones Técnicas y sus Anexos.

### **11.3 Sobre número 3 (cerrado)**

Título: SOBRE Nº 3 Oferta Económica - ASISTENCIA MATERIAL PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS INCLUIDAS EN LA OPERATIVA DIARIA DE LA PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA Y LA ESTACIÓN DEPURADORA "LA ALMOZARA" DE ZARAGOZA.

Contenido: Proposición económica, formulada conforme al modelo que se adjunta como Anexo I a este Pliego.

En el precio ofertado estará desglosado, debiendo indicarse como partida independiente, el Impuesto sobre el Valor Añadido vigente, cualquier variación del tipo de IVA será aplicable a partir de su vigencia.

En este sobre, además, los licitadores deberán de presentar como anexo y a efectos informativos, un estudio de económico de costes donde se incluyan los siguientes conceptos.

a) - Costes fijos:

Personal: Se considerarán los costes de personal que son necesarios para la prestación del contrato, incluyendo los costes unitarios de todo tipo (salarial, cargas sociales, etc.) que corresponden a cada una de las categorías laborales consideradas.

A la hora de establecer el coste mensual de cada categoría deberá establecerse una hipótesis razonable del número de horas extraordinarias a realizar basándose en la previsión de que puedan producirse fenómenos de naturaleza imprevista o inusual, tales como periodos de puesta en marcha de determinados elementos, fallo en alguno de los sistemas automáticos, necesidad de efectuar reparaciones extraordinarias, etc.

Energía no proporcional al caudal tratado: Estimación prevista por el licitador.

Mantenimiento, conservación y reparación de elementos averiados: El licitador realizará una estimación de los costes que se derivan de estos conceptos, teniendo en cuenta la naturaleza de la maquinaria existente en la planta. Dentro de este capítulo se incluirá una previsión del consumo de materiales fungibles de todo tipo, tales como grasas, aceites, pintura de las partes metálicas, rodamientos, cierres mecánicos, juntas, piezas de desgaste en general, etc.

Reactivos: Se establecerá una estimación del coste de reactivos no dependiente del volumen tratado, el cual corresponde fundamentalmente al cloruro férrico utilizado en la eliminación del sulfuro de hidrógeno (SH<sub>2</sub>) del biogás, filtros de carbón activo utilizados en la desodorización, producción de agua descarbonatada para la torre de refrigeración del motogenerador, empleo ocasional de la cal utilizada en la regulación del pH en el arranque de la digestión, etc.

Gastos derivados de las actividades de vigilancia, limpieza de edificios e instalaciones, jardinería, etc.

Varios: Se incluirán los gastos de cualquier otra naturaleza en que sea necesario incluir para la prestación del servicio objeto del presente Contrato.

b) - Costes variables:

Partiendo de un volumen anual estimado de 10.500.000 m<sup>3</sup>/año para la EDAR de La Almozara y de un volumen anual estimado de 3.000 Ton de materia seca en el fango para la PRA, deberá establecerse una hipótesis de gasto para la energía proporcional al caudal tratado, los reactivos de todo tipo estimados y el volumen de fangos que se estima se producirán.

c) - La estimación de costes incluirá la partida alzada a justificar contemplada en el PTEC.

La proposición económica se presentará escrita a máquina o mediante otro tipo de impresión mecánica o informática y no se aceptarán aquellas que contengan omisiones, errores, enmiendas o tachaduras que impidan conocer claramente el contenido de la oferta y que, de producirse, provocarán que la proposición así presentada sea rechazada.

## **CLÁUSULA 12.- MESA DE CONTRATACIÓN.**

La Mesa de Contratación estará formada por:

1.- Presidente: Vicepresidente de la sociedad o persona en quien delegue.

2.- Vocales:

- Un Consejero de EZ de entre los Grupos Municipales de PP, CHA e IU, elegido de forma rotatoria.
- El Interventor Municipal o persona en quien delegue.

- El Secretario del Consejo de Administración o persona en quien delegue.
- Vocales Facultativos designados libremente por el Vicepresidente d la sociedad atendiendo a la especial cualificación profesional en relación con el objeto del contrato.
- El Director Gerente de la sociedad.

3.- Secretario: Ejercerá las funciones de secretario de la mesa el Jefe de Administración de EZ o persona en quien delegue, que asistirá con voz pero sin voto.

El resto de Consejeros de EZ pertenecientes a los Grupos Municipales podrán asistir a la Mesa de Contratación con voz pero sin voto.

Para la válida constitución de la Mesa de Contratación se requerirá la presencia del Presidente y Secretario o, en su caso, de quienes les sustituyan, y la mitad, al menos, de sus miembros.

Todos los componentes de la Mesa, a excepción del Secretario de la Mesa y de los Vocales Facultativos, actuarán con voz y voto. Los acuerdos de la Mesa requerirán mayoría simple de los asistentes, disponiendo en todo caso el Presidente de voto de calidad.

La Mesa de Contratación examinará la documentación contenida en los sobres presentados por los licitadores, y previo análisis de cuantos informes técnicos considere precisos, elevará propuesta de adjudicación al Consejo de Administración de EZ, que podrá declarar desierta la misma mediante acuerdo motivado.

Si la Mesa observara defectos materiales en la documentación presentada podrá conceder, si lo estimase conveniente, un plazo no superior a tres días hábiles para que el licitador subsane el error.

De todos los acuerdos de la Mesa se levantará acta, de la que dará fe el Secretario de la misma.

### **CLÁUSULA 13.- CRITERIOS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.**

La adjudicación recaerá en la empresa licitadora que, en su conjunto, haga la proposición económicamente más ventajosa, teniendo en cuenta los siguientes criterios de adjudicación, y siendo la máxima valoración total de 100 puntos.

1.- Oferta técnica

La oferta técnica se valorará con un máximo de 40 puntos distribuidos en los siguientes subcriterios:

a).- Memoria descriptiva de la planificación y ejecución de los trabajos (20 puntos)

Desglose:

- Descripción del servicio (6 puntos)
- Planificación de los trabajos (4 puntos)
- Organización del personal (4 puntos)
- Organización trabajos de mantenimiento (3 puntos)
- Ejecución de los trabajos objeto del contrato. (3 puntos)

b).- Memoria Descriptiva del Plan para el Aseguramiento de la Calidad y para la seguridad y salud (10 puntos). Este documento será conciso con el objeto del contrato por lo que se exige un máximo de 20 páginas. Se divide en:

Desglose:

- Medidas de prevención de riesgos laborales (4 puntos)
- Parámetros de calidad del servicio (2 puntos)
- Análisis, muestras y resultados (2 puntos)
- Corrección y subsanación de errores (2 puntos)

c).- Mejoras. Se valorará de 0 a 10 puntos en base a propuestas de mejora ofertadas (siempre y cuando sean aceptadas y se consideren de interés para Ecociudad Zaragoza). Dichas mejoras se presentarán valoradas y versarán de acuerdo con las prestaciones señaladas en el presente Pliego.

## 2.- Oferta económica

La oferta económica se valorará con un máximo de 60 puntos, con arreglo a la siguiente fórmula:

Fórmula:  $Poei = 60 - (B_{m\acute{a}x} - B_{ofi})$

Siendo:

- $Poei$  = Puntuación a la propuesta económica de oferta i
- $B_{m\acute{a}x}$  = Baja máxima ofertada en % respecto al tipo de licitación.
- $B_{ofi}$  = Baja ofertada en % por la oferta i.

## **CLÁUSULA 14.- APERTURA Y EXAMEN DE OFERTAS.**

1. Finalizado el plazo establecido en el presente pliego y en el anuncio para la presentación de ofertas, se procederá a la apertura del Sobre núm. 1 de las ofertas recibidas dentro del plazo, al efecto de verificar que contengan la documentación acreditativa de la capacidad y solvencia para contratar y la aportación de la documentación exigida y de calificar la validez formal de la misma.

2. Seguidamente, y si es preciso, se comunicará a los licitadores (verbalmente y/o por medio alternativo que garantice la notificación) la existencia de defectos u omisiones subsanables, fijándose un plazo para que los licitadores puedan presentar la oportuna corrección. Este plazo no podrá ser nunca superior a tres días hábiles a contar desde la fecha de la referida comunicación.

Se considerarán no subsanables los defectos consistentes en la falta de los requisitos exigidos, y subsanables aquellos que hagan referencia a la mera falta de acreditación de los mismos.

Procederá la no admisión y la exclusión del procedimiento de licitación a aquellos licitadores que tengan defectos no subsanables o no hayan corregido los defectos en el plazo otorgado.

Además, la Mesa de Contratación, podrá solicitar del licitador aclaraciones sobre los certificados y documentos presentados o requerirle para la presentación de otros complementarios, lo que habrá de ser cumplimentado delante de la Mesa de Contratación en el plazo de 5 días naturales.

3. Será causa de exclusión del procedimiento de licitación la falta de presentación de alguno de los documentos que se han de incluir en la documentación general de la oferta (Sobre núm. 1), salvo que sea considerada subsanable por la Mesa de Contratación en su caso.

4. La Mesa de Contratación, en el lugar, fecha y hora que se indicará, dará a conocer en acto público, los empresarios admitidos a la licitación, los excluidos y la causa de exclusión del procedimiento, procediéndose también en dicho acto público a la apertura de las proposiciones técnicas (Sobre núm. 2) de los licitadores admitidos.

Las proposiciones que correspondan a empresarios excluidos de la licitación quedarán fuera del procedimiento de adjudicación y los sobres que las contengan no serán abiertos.

Asimismo, quedarán excluidas de la licitación las propuestas que presenten dentro del sobre núm. 2 datos que permitan conocer el contenido del sobre núm. 3 y las que no se ajusten a las bases explicitadas en este Pliego y en la documentación que conforma la licitación.

Antes de la apertura de la primera proposición de los sobres núm. 2, se invitará a los licitadores asistentes a que manifiesten las dudas que se les presenten o soliciten las explicaciones que estimen necesarias, procediéndose por la Mesa de Contratación a realizar las aclaraciones y respuestas oportunas, pero sin que en este momento la Mesa pueda hacerse cargo de documentos que no hubiesen sido presentados durante el plazo de admisión de ofertas o el de corrección o subsanación de defectos u omisiones.

A continuación, el Secretario de la Mesa procederá a la apertura de los sobres núm. 2 de los licitadores admitidos, dando lectura a la relación de los documentos aportados en los mismos.

Concluida la apertura de las proposiciones, se volverá a invitar a los licitadores a que expongan cuantas observaciones o reservas estimen oportunas en relación con el acto celebrado, informándoles en su caso, de la posibilidad de presentar reclamación escrita ante el órgano de contratación o bien de interponer el recurso especial en materia de contratación.

Se dejará constancia documental, en el acta que se levante, de todas las actuaciones realizadas.

5. Posteriormente, la Mesa de Contratación, con los informes que estime oportunos solicitar, estudiará, valorará y ponderará las ofertas contenidas en el sobre núm. 2 de conformidad con los criterios de adjudicación señalados en el presente Pliego.

Se podrá solicitar de los licitadores la presentación de la información adicional que, a efectos de aclaración, se estime necesaria en relación con los sobres núm. 2, la cual habrá de aportarse en el plazo que otorgue a tal efecto y que no podrá ser superior a 5 días.

6. Practicada la valoración de los criterios que dependen de un juicio de valor, la cual se deberá producir en un término no superior a 3 meses a contar desde la fecha de apertura del Sobre núm. 2, se comunicará a los licitadores la fecha y lugar de la apertura de la documentación contenida en el Sobre núm. 3. Esta apertura también se celebrará en acto público.

En este acto, la Mesa dará a conocer, la ponderación asignada a los criterios dependientes de un juicio de valor en relación con la documentación contenida en el Sobre núm. 2. Asimismo también dará a conocer, si es el caso, los licitadores excluidos y las causas de exclusión.

A continuación se procederá a la apertura del Sobre núm. 3 de las propuestas admitidas y a leer el resumen de las propuestas contenidas en el mismo; si bien, antes de la apertura de la

primera proposición, se invitará a los licitadores asistentes a que manifiesten las dudas que se les presenten o soliciten las explicaciones que estimen necesarias, procediéndose por la Mesa de Contratación a realizar las aclaraciones y respuestas oportunas, pero sin que en este momento la Mesa pueda hacerse cargo de documentos que no hubieren sido presentados durante el plazo de admisión de ofertas o el de corrección o subsanación de defectos u omisiones.

Apreciación de valores anormales o desproporcionados: Se considerarán, en principio, desproporcionadas o temerarias las ofertas que se encuentren en los siguientes supuestos:

1. Cuando, concurriendo un solo licitador, sea inferior al presupuesto base de licitación en más de 25 unidades porcentuales.
2. Cuando concurren dos licitadores, la que sea inferior en más de 20 unidades porcentuales a la otra oferta.
3. Cuando concurren tres licitadores, las que sean inferiores en más de 10 unidades porcentuales a la media aritmética de las ofertas presentadas. No obstante, se excluirá para el cómputo de dicha media la oferta de cuantía más elevada cuando sea superior en más de 10 unidades porcentuales a dicha media. En cualquier caso, se considerará desproporcionada la baja superior a 25 unidades porcentuales.
4. Cuando concurren cuatro o más licitadores, las que sean inferiores en más de 10 unidades porcentuales a la media aritmética de las ofertas presentadas. No obstante, si entre ellas existen ofertas que sean superiores a dicha media en más de 10 unidades porcentuales, se procederá al cálculo de una nueva media sólo con las ofertas que no se encuentren en el supuesto indicado. En todo caso, si el número de las restantes ofertas es inferior a tres, la nueva media se calculará sobre las tres ofertas de menor cuantía.

En el caso de que en aplicación de dichos criterios la Mesa de Contratación aprecie que alguna proposición se encuentra incurso en presunción de ser anormal o desproporcionada tramitará el procedimiento previsto al efecto por el artículo 152 del TRLCSP, debiendo darse audiencia al licitador que la haya presentado para que justifique la misma en un plazo no superior a 7 días hábiles. A la vista del resultado, la Mesa de Contratación propondrá al órgano de contratación su aceptación o rechazo.

Cuando empresas pertenecientes a un mismo grupo, presenten distintas proposiciones para concurrir individualmente a la adjudicación de un contrato, se tomará únicamente, para aplicar el régimen de apreciación de ofertas desproporcionadas o anormales, la oferta más baja, produciéndose la aplicación de los efectos derivados del procedimiento establecido para la apreciación de ofertas anormales o desproporcionada, respecto de las restantes ofertas formuladas por las empresas del grupo.

Una vez abiertas las propuestas económicas, y comprobada la documentación incorporada en cada una de ellas, la Mesa de Contratación indicará aquellas ofertas que han sido excluidas por no ajustarse a las bases explicitadas en este pliego.

Concluida la apertura de las proposiciones, se volverá a invitar a los licitadores a que expongan cuantas observaciones o reservas estimen oportunas en relación con el acto celebrado, informándoles en su caso, de la posibilidad de presentar reclamación escrita ante el órgano de contratación o bien de interponer el recurso especial en materia de contratación.

A continuación, se dará por concluido el acto público de apertura de proposiciones, de cuyo desarrollo se dejará constancia en el acta de la reunión de la Mesa.

7. Teniendo en cuenta, lo dicho anteriormente, la Mesa de Contratación, con las valoraciones efectuadas y los informes que estime oportunos solicitar, clasificará las proposiciones presentadas por los licitadores, por orden decreciente, atendiendo a los criterios de valoración, y procederá a realizar la propuesta de adjudicación motivada o, en su caso, a dejar desierta la licitación cuando no exista ninguna oferta que sea admisible de acuerdo con los criterios de adjudicación determinados en el presente Pliego o, en los términos previstos en el artículo 155 de TRLCSP, proponer la renuncia de la celebración del contrato por razones de interés público o el desistimiento del procedimiento de adjudicación, cuando éste adolezca de defectos no subsanables.

8. La Mesa de Contratación por delegación del órgano de contratación de EZ, requerirá al licitador que haya presentado la oferta que resulte económicamente más ventajosa para que aporte, en el plazo de 10 días hábiles, a contar a partir del siguiente a aquél en que haya recibido el requerimiento, y en su caso, la siguiente documentación:

1. Alta del Impuesto de Actividades Económicas, en el epígrafe correspondiente y último recibo, siempre que sean actividades sujetas y no exentas del mencionado impuesto.
2. Certificado específico de encontrarse al corriente de las obligaciones tributarias expedido por la Administración Tributaria, a los efectos del artículo 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.
3. Certificado positivo emitido por el órgano competente, de encontrarse al corriente de las obligaciones con la Seguridad Social.
4. Certificado positivo emitido por el Ayuntamiento de Zaragoza, acreditativo de la inexistencia de deudas tributarias con esta Administración.
5. Documentación justificativa de la constitución de la Garantía Definitiva.
6. Documentación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales.
7. Póliza de Seguro.

8. Documentos acreditativos de su aptitud para contratar y de la efectiva disposición de los medios que se hubiesen comprometido a dedicar o adscribir a la ejecución del contrato.

9. En el supuesto de que no cumpla el requerimiento de aportación de documentación en el plazo señalado, se entenderá que el licitador ha retirado su oferta y se procederá a requerir la misma documentación al licitador siguiente por el orden en que hayan sido clasificadas las ofertas.

10. La adjudicación se producirá por el órgano de contratación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la documentación y dentro del término máximo de 3 meses a contar desde la apertura del Sobre núm. 3, incluyendo la posible prórroga en caso de que existan ofertas desproporcionadas o anormales. De no producirse la adjudicación en dicho término, el licitador tendrá derecho a retirar su proposición.

Las proposiciones presentadas, tanto las admitidas como las excluidas sin abrir, serán archivadas. Formalizado el contrato, la documentación presentada quedará a disposición de los interesados.

## **CLÁUSULA 15.- MODIFICACIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DE EMPRESAS LICITADORAS.**

Si durante la tramitación del procedimiento y antes de la adjudicación se produjese la extinción de la personalidad jurídica de una empresa licitadora o candidata por fusión, escisión o por la transmisión de su patrimonio empresarial, sucederá en su posición en el procedimiento la sociedad absorbente, la resultante de la fusión, la beneficiaria de la escisión o la adquirente del patrimonio, siempre que reúna las condiciones de capacidad y ausencia de prohibiciones de contratar y acredite la solvencia y clasificación en las condiciones exigidas en el presente pliego para poder participar en el procedimiento de adjudicación.

## **CLÁUSULA 16.- ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO.**

1. La adjudicación del contrato, una vez acordada por el órgano de contratación mediante resolución motivada, será notificada a los participantes en la licitación y se publicará en el Perfil del Contratante de EZ.

Con carácter previo a la formalización del contrato y en la fecha que EZ señale, el adjudicatario estará obligado a cumplimentar y presentar a EZ la documentación que se detalla en la

Cláusula 14.8 del presente Pliego. EZ comunicará por escrito al adjudicatario la fecha de formalización del Contrato con una antelación de un máximo de 5 días naturales.

En caso de que el Contrato fuese adjudicado a una unión temporal de empresas (UTE), éstas deberán acreditar su constitución en escritura pública, dentro del plazo otorgado para la formalización del Contrato, así como el CIF asignado a la Unión.

## **CLÁUSULA 17.- GARANTÍA DEFINITIVA.**

El licitador propuesto como adjudicatario deberá, en el plazo establecido en la cláusula 14.8 de este Pliego, constituir y acreditar garantía definitiva del 5 % del importe total de adjudicación (importe de adjudicación para un año de contrato multiplicado por los dos años de contrato), excluido el IVA, hasta la finalización del periodo de la prestación del servicio. Dicha garantía deberá ser fiscalizada previamente por el Servicio de Fiscalización Económica del Ayuntamiento de Zaragoza.

La garantía definitiva del contrato responderá de los siguientes conceptos:

- a) De las penalidades impuestas al contratista.
- b) De la correcta ejecución de las prestaciones contempladas en el contrato.
- c) De los gastos originados a EZ por la demora del contratista en el cumplimiento de sus obligaciones.
- d) De los daños y perjuicios ocasionados con motivo de la ejecución del contrato o por su incumplimiento, cuando no proceda su resolución.
- e) De la incautación que puede decretarse en los casos de resolución del contrato.

Dicha garantía podrá constituirse de cualquiera de las formas previstas en el artículo 96 del TRLCSP y con las exigencias y régimen previsto en el artículo 103 del TRLCSP. Caso de prestarse en forma de aval, éste deberá de ajustarse al modelo que se acompaña como anexo.

Cuando como consecuencia de la modificación del contrato por cualquier circunstancia, el precio del mismo experimente variación al alza o a la baja, se reajustará la garantía constituida por el importe necesario para que se mantenga la debida proporcionalidad entre la garantía y el importe del contrato vigente en cada momento.

La devolución o cancelación de la garantía definitiva se realizará, una vez producido el vencimiento del plazo de garantía y cumplido satisfactoriamente el contrato, o resuelto éste por causas no imputables al contratista.

## **CLÁUSULA 18.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO.**

1. Con la formalización del contrato éste quedará perfeccionado.
2. El contrato se formalizará por escrito, mediante documento privado firmado por las partes, transcurrido el término de 15 días hábiles desde que se remitió la notificación de la adjudicación a los licitadores, sin que se haya interpuesto recurso que pueda llevar aparejada la suspensión de la formalización del contrato, y dentro de los 5 días naturales a contar desde el siguiente al que el adjudicatario reciba el requerimiento para su formalización. A dicho contrato se unirá, formando parte del contrato, la oferta del adjudicatario y un ejemplar del pliego de cláusulas particulares y de las prescripciones técnicas.
3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la cláusula 14 dejará sin efecto la adjudicación del contrato. En dicho supuesto EZ podrá optar, entre adjudicar el contrato a la siguiente oferta económicamente más ventajosa, siempre que fuese posible y el nuevo adjudicatario preste su conformidad y de cumplimiento a las obligaciones previstas en dicha cláusula, o convocar una nueva licitación.

Sobre la garantía definitiva, EZ podrá acordar la incautación de un 2% del presupuesto de licitación (IVA excluido) si como consecuencia del incumplimiento de las citadas obligaciones por causa imputable al adjudicatario se puede derivar un perjuicio, evaluable o no económicamente, para EZ o para la adecuada resolución de la licitación.

4. El anuncio de formalización del contrato se publicará en el Perfil de EZ; así mismo se publicará en el DOUE en plazo no superior a 48 días desde la fecha de formalización del contrato.

## **CLÁUSULA 19.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO.**

Los trabajos se ejecutarán con estricta sujeción a estos Pliegos y a la normativa vigente y de acuerdo con las instrucciones que para su interpretación diere al contratista la Sociedad, que habrán de formularse por escrito o así ratificarse cuando sean dadas de forma verbal.

El órgano de contratación, conforme al artículo 52 del TRLCSP, designará un responsable del contrato, al que corresponderá supervisar su ejecución, adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la realización de la prestación pactada, dentro del ámbito de facultades que el órgano de contratación le atribuya. Para el desempeño de su

función podrá contar con colaboradores, que desarrollarán sus actividades en función de las atribuciones derivadas de sus títulos profesionales o de sus conocimientos específicos.

El contratista será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la Sociedad o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.

La ejecución del contrato habrá de realizarse con la adscripción de medios personales o materiales comprometidos en su oferta pudiendo ser causa de resolución del contrato el incumplimiento de dicho compromiso.

Corresponde a EZ la capacidad de autorizar cualquier alteración de las condiciones en que se desarrollen los trabajos objeto del contrato. El contratista deberá comunicar inmediatamente a EZ cualquier circunstancia imprevista acaecida en la ejecución del contrato.

EZ podrá en cualquier momento requerir al contratista información relativa al estado, gestión y grado de ejecución de los trabajos objeto del contrato, quedando el contratista obligado a proporcionarla. Así mismo el adjudicatario estará obligado a asistir y colaborar a través del personal que éste designe, en las reuniones de seguimiento definidas por los responsables de EZ quien se compromete a citar con la debida antelación al personal del adjudicatario, a los efectos de poder facilitar su asistencia.

## **CLÁUSULA 20.- PERSONAL.**

El contrato deberá de prestarse con los medios necesarios cumpliendo los requisitos establecidos en la vigente legislación laboral y en el correspondiente convenio colectivo en lo que se refiere a la subrogación de personal (Capítulo IX del Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales).

En caso de absentismo laboral por baja o cualquier otra circunstancia superior a una semana, el Adjudicatario vendrá obligado a la sustitución por personal contratado mientras dure la ausencia.

La residencia habitual de todo el personal adscrito al contrato será la Ciudad de Zaragoza o área geográfica.

El personal deberá atender con toda corrección a los representantes de EZ y del Ayuntamiento en cuantas visitas, inspecciones y trabajos efectúen en las instalaciones, proporcionándoles,

asimismo todos los datos o detalles que le soliciten. En el caso de falta reiterada de atención o de incorrección, el Contratista estará obligado a la sustitución de la persona culpable de ellas, si así lo pidiera la Dirección Técnica. Asimismo, deberá atender todas las visitas debidamente autorizadas.

El personal será el necesario para el cumplimiento de las funciones encomendadas, no pudiendo el Contratista pretextar la falta del mismo para suspender, retrasar o reducir los servicios objeto del Contrato, debiendo siempre disponer del necesario para su desarrollo, sin repercusión alguna en los costes.

EZ no tendrá relación jurídica ni laboral con el personal perteneciente a la empresa adjudicataria durante la vigencia del Contrato, ni a su terminación.

Todo el personal objeto del Contrato, deberá actuar correctamente uniformado e identificado. Las características de las prendas y elementos de identificación, serán previamente sometidos a la aprobación de la Dirección Técnica.

Aparte del personal vinculado al Contratista, a la Dirección Técnica y a la Administración, no se permitirá la entrada en las instalaciones a ninguna otra persona que no vaya provista de una autorización expresa y nominal, expedida para cada caso concreto por EZ.

## **CLÁUSULA 21.- PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

El contratista deberá cumplir, bajo su exclusiva responsabilidad, las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el R.D. de los Servicios de Prevención la empresa adjudicataria planificará cada año las actividades preventivas que desarrollará a lo largo del mismo. Se elaborará un plan de seguridad y salud formado por:

### **EVALUACIONES DE RIESGOS**

Anualmente presentará la evaluación de riesgos actualizado.

La evaluación de riesgos es un proceso por el cual se obtiene la información necesaria para que la organización sepa su situación actual y esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

## NORMAS DE PREVENCIÓN

La empresa adjudicataria se deberá comprometer al cumplimiento de toda la normativa relativa a la seguridad y salud de sus trabajadores, por lo que cualquier carencia de las instalaciones en este sentido se detectará en el momento de hacerse cargo de los servicios y se realizará la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, así como la evaluación de las instalaciones.

## EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

En cuanto a los Equipos de Protección Individual, se deberá facilitar al personal operario el equipo necesario y en las condiciones necesarias de acuerdo con las evaluaciones de riesgos antes mencionadas.

## FORMACIÓN

En cumplimiento del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cada trabajador, independientemente de la modalidad y duración del contrato, deberá recibir en el momento de su incorporación al puesto de trabajo el adiestramiento necesario para desarrollar su actividad conociendo todas las medidas de prevención que debe adoptar para trabajar con seguridad y sin correr riesgos innecesarios. Así mismo recibirá formación especializada sobre la actividad a desarrollar.

La empresa adjudicataria deberá elaborar un listado con los medios y equipos de prevención y protección que pondrá a disposición de los trabajadores, así como el estado, uso y la fecha de adquisición de cada uno de ellos.

## **CLÁUSULA 22.- MEMORIA ANUAL**

La Empresa Contratista mantendrá sus relaciones ordinarias con Ecociudad Zaragoza. La supervisión y control de los trabajos efectuados por la empresa adjudicataria serán realizados por los Servicios Técnicos de Ecociudad Zaragoza. De manera auxiliar y previa comunicación de EZ, dicha tarea podrá ser desarrollada por los Servicios Técnicos Municipales.

## **CLÁUSULA 23.- INSPECCIÓN Y CONTROL**

La Empresa Contratista mantendrá sus relaciones ordinarias con Ecociudad Zaragoza. La supervisión y control de los trabajos efectuados por la empresa adjudicataria serán realizados

por los Servicios Técnicos de Ecociudad Zaragoza. De manera auxiliar y previa comunicación de EZ, dicha tarea podrá ser desarrollada por los Servicios Técnicos Municipales.

## **CLÁUSULA 24.- ABONO DE LOS SERVICIOS.**

El contratista tiene derecho a la contraprestación económica prevista en el contrato, calculada en la forma descrita en estos Pliegos. El pago al contratista se efectuará contra certificación aprobada mediante transferencia bancaria a la entidad financiera y en la cuenta que señale. De conformidad con el art. 4 de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre el plazo de pago no excederá de 60 días naturales.

El abono de todos los trabajos señalados o requeridos a la Empresa Adjudicataria del concurso, se realizará por certificación mensual y de conformidad con lo dispuesto en estos Pliegos.

Cada certificación comprenderá los trabajos efectivamente realizados durante el periodo, calculados en base a los precios del Cuadro de Precios.

Comprenderá:

1. Abono por trabajos realizados en EDAR Almozara: La certificación incluirá los trabajos efectivamente realizados, según las unidades del cuadro de precios realizadas en dicho periodo, abonándose en base a la oferta del contratista y con las siguientes puntualizaciones.
  - Se descontará de la certificación mensual el coste de la energía que haya superado el índice de 0,07 Kwh/m<sup>3</sup> tratado. Para el cálculo de este descuento se tomará como base la última factura que haya sido abonada por EZ de la energía eléctrica consumida en la EDAR. Sin perjuicio de lo anterior, el motogenerador que produce energía eléctrica a partir del biogas deberá de tener un funcionamiento adecuado, debiendo tener esta instalación un rendimiento mínimo que permita producir, al menos, la cantidad de 110.000 Kwh de energía eléctrica al mes.
  - El gasto del agua potable que exceda de un consumo mensual de 1500 metros cúbicos será tarifado a su precio vigente y se descontará en las certificaciones que se extiendan. En todo caso no se podrá utilizar agua de la red municipal para riego de jardines, limpieza de equipos, vehículos o contenedores y en general todo uso que a juicio de la EZ suponga un despilfarro de agua potabilizada.
  - Se consideran incluidas en el abono mensual fijo mencionado, las labores de mantenimiento y pequeñas reparaciones o reposiciones y puestas a punto que deba realizar la empresa adjudicataria para garantizar el correcto estado de funcionamiento de las instalaciones existentes (bombas, depósitos, automatización, telecontrol,

monitorización, electricidad...), así como las limpiezas que sean necesarias en los equipos, bien de manera ordinaria o extraordinaria.

2. Abono por trabajos realizados en Planta de recuperación de agua: La certificación incluirá los trabajos efectivamente realizados, según las unidades del cuadro de precios realizadas en dicho periodo, abonándose en base a la oferta del contratista y con las siguientes puntualizaciones:

- Se descontará de la certificación mensual el importe de la factura relativa a la energía eléctrica consumida en la PRA cuando exceda 0,15 Kw-hora/m<sup>3</sup> tratado.
- El gasto del agua potable que exceda de 13 m<sup>3</sup>/ Tm materia seca será tarifado a su precio vigente y se descontará en las certificaciones que se extiendan. En todo caso no se podrá utilizar agua de la red municipal para riego de jardines, limpieza de equipos, vehículos o contenedores y en general todo uso que a juicio de la EZ suponga un despilfarro de agua potabilizada.
- Además de todos los gastos necesarios para el cumplimiento de la establecido en este Pliego de Condiciones, serán también de cuenta del Contratista los que se originen por el montaje, desmontaje y retirada de cualquier clase de instalaciones; los de protección de materiales, seguridad tanto de personas al servicio de la Planta, como visitantes a las instalaciones, daño o incendio; los de conservación y reparación de obra civil, accesos y desagües; los que afecten a la limpieza general de la instalación, retirada de fangos y los ocasionados por la corrección de las deficiencias que se pongan de manifiesto en las inspecciones y pruebas sobre la marcha de las instalaciones y el estado de sus elementos.

## **CLÁUSULA 25.- SANCIONES.**

En caso de que se produzcan desviaciones más elevadas a las anomalías tolerables del proceso o de manera continuada o reiterada , y que las mismas sean consecuencia de los trabajos del contratista que permiten la obtención de los rendimientos definidos originando un deficiente funcionamiento de los procesos unitarios existentes en las instalaciones, se entenderá que la empresa contratista no realiza de manera adecuada las tareas contractuales relativas al normal funcionamiento de las instalaciones, por lo que será objeto de sanción en los términos siguientes:

1. Las deficiencias en los índices de depuración obtenidos y en la calidad de los lodos deshidratados que no sean debidas a causas de fuerza mayor, serán descontadas por medio de deducciones, y aplicadas a los días que dure la deficiencia.

Para la estimación de la duración de la deficiencia se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Si se produce un valor incorrecto entre dos correctos se considerará que la deficiencia se ha producido durante ese día.
- Si se producen varios valores incorrectos sucesivos para un parámetro, se considerará que la deficiencia persiste durante los días comprendidos entre los diversos ensayos y para cada periodo intermedio con un valor medio entre los dos medidos. Si el periodo entre dos medidas sucesivas es superior a 4 días se aplicará la sanción a un periodo de deficiencia de 4 días.

Los muestreos de control serán definidos por EZ quien señalará el lugar y el momento para realizarlos. A efectos de evitar resultados puntuales se realizarán sobre muestras compuestas proporcionales al caudal y en caso de imposibilidad se podrán realizar muestras compuestas, de submuestras tomadas cada media hora, durante un periodo no superior a 2 horas.

Las sanciones serán, respecto a los valores tolerables indicados en el Pliego de Condiciones Técnicas, las siguientes:

- a) Por cada aumento en cinco unidades en el nivel de los sólidos en suspensión en el efluente, por encima de los valores que se indican como tolerables, el dos y medio (2,5%) por ciento.
- b) Por cada aumento en cinco unidades en el nivel de la Demanda Bioquímica de Oxígeno en el efluente, por encima de los valores que se indican como tolerables, el dos y medio (2,5%) por ciento.
- c) Por cada aumento en diez unidades en el nivel de la Demanda Química de Oxígeno en el efluente, por encima de los valores que se indican como tolerables el dos y medio por ciento (2,5%) por ciento.
- d) Por cada cinco unidades de disminución en el rendimiento fijado para el contenido de grasas en el efluente, el dos y medio (2,5%) por ciento.
- e) Por cada unidad de disminución en el porcentaje del contenido en CH<sub>4</sub> del gas de digestión por debajo del límite fijado, el dos y medio (2,5%) por ciento.
- f) Por cada cinco unidades de disminución del rendimiento de eliminación de sólidos volátiles en los fangos digeridos, el uno y medio (1,5%) por ciento.
- g) Por cada incremento de 100 ppm. de sulfuro de hidrógeno en el gas de alimentación al motogenerador, a partir 400 ppm. y sin rebasar el límite de 800 ppm., el dos y medio (2,5%) por ciento. A partir de 800 ppm. la penalización será del dos y medio (2,5 %) por ciento cada 50 ppm.
- h) Por cada dos unidades de aumento en los porcentajes del contenido de humedad en los lodos deshidratados, sobre los que se indican como tolerables, el dos y medio (2,5%) por ciento.

- i) Por cada dos unidades de aumento en el contenido de materias volátiles en el lodo digerido, respecto a lo establecido, el dos y medio (2,5%) por ciento.
- j) Por cada 0,2 mg/l de fósforo adicionales, respecto a lo establecido, el dos y medio (2,5%) por ciento.

El incumplimiento de las obligaciones del Pliego, no debidas a causas de fuerza mayor, será sancionado con las siguientes deducciones en las certificaciones que se extiendan:

- a) Por cada hora de paralización total en el funcionamiento de la Estación de la Almozara: Doscientos euros, (200 €), si la paralización dura más de 24 horas seguidas, o si se produce más de noventa y seis (96) horas en un mismo mes por cada hora de exceso sobre estos tiempos se aplicará sanción doble de la anteriormente citada. En el caso de la Estación de Alfocea la sanción se reducirá a la quinta parte.
- b) Por cada hora de paralización parcial, o tratamiento incompleto en el funcionamiento de la Estación de La Almozara: Cien euros, (100 €), sin perjuicio de lo establecido para este caso. Esta sanción se duplicará si la paralización parcial dura más de 24 horas seguidas, o si se produce durante más de noventa y seis (96) horas en un mismo mes. En el caso de la Estación de Alfocea la sanción se reducirá a la quinta parte.
- c) Por cada día que exceda del plazo fijado en el Pliego para la reparación de cualquier elemento de las plantas, se sancionará con una cantidad entre 100 y 1.000 euros, en función de la importancia del elemento, dentro del funcionamiento de la planta siempre que el mencionado retraso sea por causas imputables al Contratista.
- d) Por cada día que se produzcan olores apreciables, siempre que no se comunique de forma inmediata a EZ: 200 €.  
Si los olores persistieran más de tres días seguidos, a los que excedan sobre ellos se les aplicarán sanciones dobles de la indicada.  
La presencia manifiesta de ventanas y puertas abiertas en los edificios provistos con sistemas de eliminación de olores se sancionará con sanción de 50 euros por cada día que se señale.
- e) Por cada día en que se manifieste la presencia de moscas o mosquitos en cantidad apreciable, siempre que no se comunique de forma inmediata a EZ, se aplicará una sanción igual a la mitad de la indicada para cada caso en el apartado d).
- f) Por cada falta leve, que suponga mera negligencia o descuido en la atención de las Estaciones Depuradoras o bombeos 200 euros.
- g) Por cada contenedor de residuos sólidos vertido fuera del vertedero autorizado sin autorización expresa y escrita por la Dirección Técnica, bien sea por el Contratista o por algún subcontratista: 300 euros por contenedor vertido.
- h) Por retraso en el transporte de contenedores a vertedero, 50 euros por contenedor.

La totalidad de las infracciones anteriores tendrán carácter de faltas leves, salvo que produzcan una reincidencia sistemática de las mismas.

Las deducciones y sanciones especificadas serán independientes entre sí y por tanto acumulativas sin perjuicio de las modificaciones en el abono del canon establecidas.

3. Tendrán carácter de faltas graves las siguientes:

- a) Toda reincidencia sistemática en faltas leves, o toda combinación de ellas de cualquier naturaleza que origine una minoración de la certificación mensual superior al 3% del importe de ésta.
- b) La paralización en el funcionamiento de las depuradoras sin autorización expresa de la EZ, salvo casos de fuerza mayor.
- c) La ocultación interesada de datos relevantes en la operativa diaria que puedan afectar al normal desarrollo de la función de gestión de EZ.
- d) La desobediencia a las órdenes recibidas de EZ

Las faltas graves serán sancionadas a juicio de EZ mediante deducción de una cantidad de la certificación correspondiente al mes en que se haya producido la falta por un importe comprendido entre el 5 y el 15% del importe de la misma.

4. Como faltas muy graves se considerará cualquier infracción grave que pusiera en peligro la buena prestación de la gestión del servicio por parte de EZ, descuidando notoriamente la seguridad de las instalaciones y personas.

25.2 Sanciones en las tareas a desarrollar en la Planta de recuperación de agua.

Las deficiencias en los índices de deshidratación, en la turbidez del agua recuperada, en la concentración de sólidos a la salida de los espesadores, el vertido de caudales no tratados al emisario, o las sanciones de diversa índole, que no sean debidas a causas de fuerza mayor, serán descontadas por medio de deducciones del coste diario de mantenimiento, conservación y explotación, y aplicadas a los días o intervalos que dure la deficiencia.

Para la estimación de la duración de la deficiencia se tendrá en cuenta lo siguiente:

Por vertido de caudales al emisario, o turbidez excesiva del agua recuperada: Durante el tiempo apreciado en el valor de la señal registrada del caudalímetro o turbidímetro correspondiente. En caso de no funcionamiento del turbidímetro continuo, se tomarán muestras discretas. Para el caso de no funcionamiento del caudalímetro de vertido al emisario, se aplicará lo establecido en el PTEC.

Por disminución de la concentración de fangos espesados o de sequedad de los fangos deshidratados: si se producen varios valores incorrectos sucesivos para un parámetro, se considerará que la deficiencia persiste durante las horas comprendidas entre los diversos ensayos y para cada periodo intermedio con un valor medio entre los dos medidos.

Los muestreos de control serán definidos por la Dirección Técnica quien señalará el lugar y el momento para realizarlos. A efectos de evitar resultados puntuales se realizarán sobre muestras compuestas de las diversas unidades en servicio (espesadores, filtros, contenedores de fangos, etc.).

Las sanciones serán las siguientes:

- a. Por aumento del contenido de humedad de los fangos deshidratados sobre los que se indican como tolerables se aplicará la expresión: % de penalización sobre coste diario =  $(17 - \% \text{sequedad}) \times 1,5 \times \text{n}^\circ \text{ horas} / 24$
- b. Por aumento en el consumo de agua potable procedente de la red municipal que excedan de 13 m<sup>3</sup>/Tm de materia seca), a razón del precio de la tarifa general existente en la Ordenanza fiscal por prestación del servicio de abastecimiento de agua potable última en vigor. Se descontará en las certificaciones que se extiendan.

El cálculo de las penalizaciones por exceso de consumo de agua y de energía eléctrica, se realizará mensualmente.

- c. Por cada m<sup>3</sup> vertido al emisario sin tratamiento procedente de la captación, sin causa justificada: 0,26 euros/m<sup>3</sup>.
- d. Por cada m<sup>3</sup> de agua decantada procedente de los espesadores vertido al emisario por incumplimiento de la turbidez requerida para su devolución a la Planta Potabilizadora, o por deficiencias de funcionamiento imputables al contratista: 0,26 euros/m<sup>3</sup>
- e. Por cada m<sup>3</sup> de fangos espesados vertidos al emisario sin autorización: 4 euros/m<sup>3</sup>

El incumplimiento de las obligaciones de este Pliego, no debidas a causas de fuerza mayor, será sancionado con las siguientes deducciones en las certificaciones que se extiendan:

- a) Por cada hora de paralización total en el funcionamiento de la PRA: doscientos (200) euros. Si la paralización dura más de 24 horas seguidas, o si se produce más de noventa y seis (96) horas en un mismo mes, por cada hora de exceso sobre estos tiempos se aplicará sanción doble de la anteriormente citada.
- b) Por cada hora de paralización parcial, o tratamiento incompleto en el funcionamiento de la PRA: noventa (90) euros. Esta sanción se duplicará si la paralización parcial dura

- más de 24 horas seguidas, o si se produce durante más de noventa y seis (96) horas en un mismo mes.
- c) Por cada día que exceda del plazo fijado para la reparación de cualquier elemento de la PRA, se sancionará con una cantidad entre 150 y 900 euros (ciento cincuenta y novecientos), en función de la importancia del elemento, dentro del funcionamiento de la planta siempre que el mencionado retraso sea por causas imputables al Contratista.
  - d) Por cada día que se produzcan olores apreciables y no se notifique de inmediato a la sociedad: (cuatrocientos cincuenta) 450 euros. Si los olores persistieran más de tres días seguidos, a los que excedan sobre ellos se les aplicarán sanciones dobles de la indicada.
  - e) Por cada día en que se manifieste la presencia de moscas o mosquitos en cantidad apreciable y no se notifique de inmediato a la sociedad, se aplicará una sanción igual a la mitad de la indicada para cada caso en el apartado d).
  - f) Por cada actuación, que suponga mera negligencia o descuido en la atención de la PRA (trescientos) 300 euros.
  - g) Por cada contenedor de fangos deshidratados o arenas vertidos fuera del vertedero autorizado sin autorización expresa y escrita por EZ, bien sea por el Contratista o por algún subcontratista: (mil quinientos) 1.500 euros por contenedor vertido. Además se descontará el peso de la materia seca que corresponda al peso vertido en el coste de explotación y mantenimiento.
  - h) Por retraso en el transporte de contenedores a vertedero o lugar autorizado, cien (100) euros por contenedor y día. Si el retraso excediera de 48 horas se aumentará a (trescientos) 300 euros por día.

La totalidad de las infracciones anteriores tendrán carácter de faltas leves, salvo que produzcan una reincidencia sistemática de las mismas.

Las sanciones especificadas serán independientes entre sí y por tanto acumulativas.

Tendrán carácter de faltas graves las siguientes:

- a) Toda reincidencia sistemática en faltas leves, o toda combinación de ellas de cualquier naturaleza que origine una minoración de la certificación mensual superior al 5% del importe de ésta.
- b) La paralización en el funcionamiento de la PRA sin autorización expresa de EZ, salvo casos de fuerza mayor.
- c) La ocultación interesada de datos relevantes de la explotación de la PRA que puedan afectar al normal desarrollo de la función de control de EZ.
- d) La desobediencia a las órdenes recibidas de EZ.

Las faltas graves serán sancionadas a juicio de EZ mediante deducción de una cantidad de la certificación correspondiente al mes en que se haya producido la falta por un importe comprendido entre el 5 y el 15% del importe de la misma.

Como faltas muy graves se considerará la incapacidad del Contratista para mantener adecuadamente el funcionamiento de la Planta, descuidando notoriamente la seguridad de las instalaciones y personas. También se considerará falta muy grave el no alcanzar durante 6 meses seguidos o nueve meses al año los objetivos de calidad previstos y cuando esto sea debido a un deficiente funcionamiento de los equipos y no a problemas de cambios substanciales en la composición de los fangos objeto de tratamiento.

Igualmente tendrá la consideración de falta muy grave al acceso por cualquiera de las formas posibles sin autorización y presencia de EZ a la parametrización y calibración de los medidores de caudal utilizados en la facturación mensual, o en la báscula de pesada de los camiones de transporte de los fangos deshidratados.

Las faltas muy graves serán sancionadas a juicio de EZ mediante deducción de una cantidad de la certificación correspondiente al mes o meses en que se haya producido la falta por un importe no inferior al 50% del importe de la misma, pudiendo llegar a la rescisión del contrato, sin derecho a indemnización alguna.

## **CLÁUSULA 26.- PROTECCIÓN DE DATOS.**

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, en el que se regula el derecho de información en los datos de carácter personal, y de acuerdo con su reglamento de desarrollo, aprobado mediante R.D. 1720/2007, de 21 de diciembre, se deja constancia de los siguientes extremos:

- a) La documentación requerida para licitar en el presente procedimiento que contenga datos de carácter personal, es necesaria para la participación en el mismo.
- b) En relación con la documentación presentada por los licitadores que contenga datos de carácter personal de personas físicas (trabajadores, personal técnico, colaboradores, etc.), el licitador garantiza que ha obtenido previamente el consentimiento de las personas afectadas para facilitar la referida información a EZ, con la finalidad de licitar en el presente procedimiento.

- c) La documentación presentada por los licitadores que contenga datos de carácter personal será depositada en las oficinas de EZ, y será tratada por EZ para la calificación, valoración y comparación de las proposiciones de los licitadores y para dar cumplimiento a los fines establecidos en la normativa de contratación del sector público que se de aplicación a EZ.
  - d) La presentación de la oferta y la documentación solicitada implica que el licitador autoriza a EZ a tratar la referida documentación e información en los términos informados y, en caso de resultar adjudicatario, en el marco de la ejecución del contrato.
  - e) Los interesados / afectados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a EZ, como entidad responsable del tratamiento, a la dirección indicada en la letra c) anterior, adjuntando una copia del DNI u otro documento oficial que acredite la identidad de la persona que ejercita el derecho.
2. A los efectos previstos en la presente cláusula, todos los licitadores deberán aportar una declaración responsable, de conformidad con el modelo que se adjunta como Anexo III.
3. El adjudicatario se obliga al cumplimiento de todo lo que establece la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal y al RD 1720/ 2007.

### **CLÁUSULA 27.- CONFIDENCIALIDAD.**

El adjudicatario estará obligado a respetar el carácter confidencial de toda aquella información a la que tenga acceso por la ejecución del contrato que así se indique en el mismo o que así le indique EZ, o que por su propia naturaleza haya de ser tratada como tal. Este derecho de confidencialidad se mantendrá durante un plazo mínimo de 5 años.

Asimismo, el licitador deberá señalar expresamente en su caso, aquella documentación e información que considere confidencial de su oferta.

### **CLÁUSULA 28.- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO.**

Una vez perfeccionado el contrato, el órgano de contratación sólo podrá introducir modificaciones en el mismo por razones de interés público, en los supuestos y con los límites establecidos en el artículo 107 TRLCSP.

Estas modificaciones serán en todo caso obligatorias para el contratista y deberán ser acordadas por el órgano de contratación, previa tramitación del procedimiento previsto en el artículo 211 TRLCSP y 102 RGLCAP y formalizarse en documento administrativo con arreglo a lo señalado en el artículo 156 TRLCSP, previo reajuste de la garantía definitiva en su caso.

## **CLÁUSULA 29.- CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.**

El órgano de contratación determinará si los trabajos realizados por el contratista se ajustan a las prescripciones establecidas para su ejecución y cumplimiento, requiriendo, en su caso, la realización de las prestaciones contratadas y la subsanación de los defectos observados con ocasión de su recepción y/o finalización. Si los trabajos efectuados no se adecuan a la prestación contratada, como consecuencia de vicios o defectos imputables al contratista, podrá rechazar la misma quedando exento de la obligación de pago o teniendo derecho, en su caso, a la recuperación del precio satisfecho.

El contrato se entenderá cumplido por el contratista cuando este haya realizado, de acuerdo con los términos del mismo y a satisfacción de EZ la totalidad de su objeto.

## **CLÁUSULA 30.- RECURSO ESPECIAL.**

1. Se podrá interponer recurso especial en materia de contratación, contra los anuncios de licitación, los pliegos reguladores de la presente licitación y los documentos que establecen las condiciones que han de regir la contratación, contra los actos de trámite adoptados en el procedimiento de adjudicación, siempre que estos últimos decidan directa o indirectamente sobre la adjudicación, determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión o perjuicio irreparable en derechos o intereses legítimos, y contra el acuerdo de adjudicación.

2. El recurso se podrá interponer por las personas físicas o jurídicas cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto perjudicados o afectados por la decisión recurrida y, en todo caso, por los licitadores.

3. Todo aquél que se proponga interponer un recurso contra alguno de los actos indicados en este apartado deberá anunciarlo previamente mediante un escrito en el que se especifique el acto del procedimiento que será objeto del mismo. Este escrito deberá presentarse ante el órgano de contratación de EZ.

4. El plazo para interponer el recurso especial en materia de contratación (previo anuncio) será de 15 días hábiles, a contar conforme a lo establecido en el TRLCSP, en función de cuál sea el

acto que se recurra., debiendo adjuntar justificante del anuncio previo realizado. El escrito de interposición del recurso se deberá presentar en el registro de entrada de EZ.

6. En el escrito de interposición se hará constar el acto recurrido, el motivo que fundamente el recurso, los medios de prueba de que se pretende hacer valer el recurrente y, en su caso, la solicitud de adopción de medidas provisionales, adjuntando al mismo la documentación exigida por el TRLCSP.

7. En el caso de que se requiera la subsanación de defectos en el escrito de interposición del recurso, ésta se deberá efectuar en el plazo de 3 días hábiles, a contar a partir del siguiente a la recepción de la notificación que se practique en este sentido, con la advertencia de que si no se subsanase se tendrá por desistido al recurrente con los efectos del art. 42.5 de la Ley 30/1992.

8. Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la interposición del recurso, el órgano competente para resolver dará traslado del mismo al resto de los interesados, confiriéndoles un plazo de 5 días hábiles para que formulen alegaciones y resolverá de forma simultánea en el mismo plazo sobre las medidas provisionales si se hubiesen solicitado en el escrito de interposición, o si se hubiese producido la acumulación prevista en el TRLCSP.

9. Recibidas las alegaciones de los interesados, o transcurrido el plazo señalado para su formulación, y el de la prueba en su caso, el órgano competente resolverá el recurso en el plazo de 5 días hábiles siguientes, notificando la resolución a todos los interesados.

Si la resolución del recurso acuerda la adjudicación del contrato a otro licitador, se concederá a éste un plazo de 10 días hábiles para que aporte la documentación señalada en la cláusula 13 del presente Pliego.

10. Contra la resolución de recurso sólo procederá la interposición de recurso contencioso administrativo conforme a lo dispuesto en la Ley 9/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción contenciosa administrativa.

### **CLÁUSULA 31.- MEDIDAS PROVISIONALES.**

1. Las personas físicas y jurídicas, cuyos derechos o intereses legítimos se hayan visto afectados por decisiones adoptadas en la presente licitación y, en todo caso, los licitadores, podrán solicitar la adopción de medidas provisionales de acuerdo con lo establecido en el TRLCSP.

2. Esta solicitud se podrá formular al tiempo de presentarse el recurso especial en materia de contratación o de forma independiente con anterioridad a su interposición.
3. La solicitud de medida provisional se resolverá por el órgano competente para resolver el recurso especial de acuerdo con lo previsto en el TRLCSP dentro del plazo de 5 días hábiles siguientes a la presentación del recurso o escrito en que se soliciten.
4. La suspensión del procedimiento que se puede acordar cautelarmente no afectará en ningún caso al plazo concedido para la presentación de ofertas o proposiciones por los interesados.
5. Las medidas provisionales que se soliciten y acuerden con anterioridad a la presentación del recurso especial en materia de contratación decaerán una vez transcurrido el plazo establecido para su interposición sin que el interesado lo haya deducido.

### **CLÁUSULA 32.- JURISDICCIÓN COMPETENTE.**

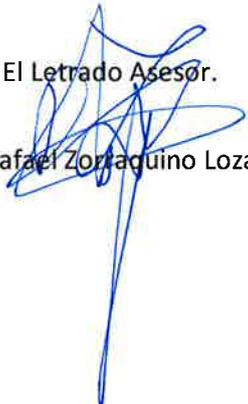
El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para el conocimiento y resolución de las cuestiones que se susciten en relación a la preparación y adjudicación del contrato objeto de esta licitación, así como de los recursos que se interpongan contra las resoluciones que se dicten por el órgano competente para resolver recursos de acuerdo con lo previsto en el TRLCSP.

El orden jurisdiccional civil será el competente para resolver las controversias entre las partes en relación a los efectos, cumplimiento y extinción del contrato objeto de esta licitación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 del TRLCSP. Las partes se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de los Juzgados y Tribunales de la ciudad de Zaragoza, con renuncia a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles.

I.C. de Zaragoza a 1 de julio de 2013.

El Letrado Asesor.

Fdo. Rafael Zortacuino Lozano.



El Gerente.

Fdo. Miguel Portero Urdaneta.



## ANEXO I. MODELO DE PROPOSICIÓN ECONÓMICA.

D./D<sup>a</sup>....., con domicilio en ....., calle....., con NIF nº ....., en nombre propio/en nombre y representación de la empresa ..... y de la que se indica domicilio social en ..... y CIF nº....., visto el anuncio de licitación convocado por la Sociedad municipal ECOCIUDAD ZARAGOZA SAU para la “ASISTENCIA MATERIAL PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS INCLUIDAS EN LA OPERATIVA DIARIA DE LA PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA Y LA ESTACIÓN DEPURADORA "LA ALMOZARA” por procedimiento abierto, y enterado de las condiciones y requisitos que se exigen para la adjudicación del contrato, se compromete a la realización del citado contrato, con sujeción al Pliego de Cláusulas Administrativas y Prescripciones Técnicas, que conoce y acepta expresamente, con una baja lineal al Cuadro de Precios, cuyo coeficiente es ....., (expresar claramente en letra y cifra las cantidades que se propone) comprometiéndose además, al riguroso cumplimiento de todas las obligaciones que impone la legislación vigente y en especial las de carácter fiscal, laboral y seguridad social.

	Medición	Precio unitario Pliego	Precio unitario según oferta	Importe Pliego	Importe oferta
<b>1 – DEPURADORA DE LA ALMOZARA</b>					
Día de funcionamiento completo de la instalación. Comprende los gastos inherentes a la prestación de todas las tareas de la EDAR Almozara recogidas en el presente Pliego (Personal, reactivo, tareas de mantenimiento, tareas complementarias, análisis químicos,...)	365	1.338,70		488.626,53	
Tonelada de DBO5 eliminada, medida por diferencia de las concentraciones medias de DBO5 total en el agua residual y de DBO5 carbonatosa en el agua depurada durante el periodo de certificación calculados a partir de los análisis realizados por el laboratorio externo de control	2.387,62	33,24		79.356,75	

Tonelada de DQO eliminada, medida por diferencia de las concentraciones medias de DQO totales en el agua residual y en el agua depurada durante el periodo de certificación calculados a partir de los análisis realizados por el laboratorio externo de control	4.626,00	19,39		89.689,40	
Tonelada de SST eliminada, medida por diferencia de las concentraciones medias de SST totales en el agua residual y en el agua depurada durante el periodo de certificación calculados a partir de los análisis realizados por el laboratorio externo de control	2.483,55	35,08		87.131,00	
Tonelada de Fósforo eliminada, medida por diferencia de las concentraciones medias de Fósforo totales en el agua residual y en el agua depurada durante el periodo de certificación calculados a partir de los análisis realizados por el laboratorio externo de control	41,57	1.015,57		42.217,15	
Tonelada de aceites y grasas eliminadas, medida por diferencia de las concentraciones medias de aceites y grasas totales en el agua residual y en el agua depurada durante el periodo de certificación calculados a partir de los análisis realizados por el laboratorio externo de control.	756,79	32,31		24.454,55	
Millar de metros cúbicos de agua residual que reciben un tratamiento completo en la instalación	10.500,00	5,08		53.317,30	
Tonelada de materia seca de fango destinada a aprovechamiento agrícola incluyendo su transporte al lugar de su empleo	1.000,00	13,85		13.848,65	
Tonelada de materia seca de fango destinada a vertedero, incluyendo su transporte y canon de vertedero	75,00	11,08		830,92	
Tonelada de residuos no peligrosos transportado a vertedero adecuado para residuos de este tipo incluyendo su transporte y el canon de vertedero	307,00	27,70		8.503,07	
Tonelada de residuos peligrosos transportado a vertedero adecuado para residuos de este tipo incluyendo su transporte y el canon	4,70	83,09		390,53	

de vertedero					
m3 de fango procedente de fosas sépticas o pozos negros de origen doméstico o asimilado deshidratado adecuadamente	2.480,00	4,62		11.448,22	
<b>2 – PLANTA DE TRATAMIENTO DE FANGOS</b>					
Día de funcionamiento completo de la instalación. Comprende los gastos inherentes a la prestación de todas las tareas de la PRA recogidas en el presente Pliego (Personal, reactivo, tareas de mantenimiento, tareas complementarias, análisis químicos,...)	365,00	784,76		286.436,24	
Millar de metros cúbicos de agua residual que reciben un tratamiento completo en la instalación	4.500,00	1,94		8.724,65	
Tonelada de materia seca de fango destinada a su reutilización incluyendo su transporte al lugar de su empleo	2.900,00	18,46		53.548,11	
Tonelada de materia seca de fango destinada a vertedero, incluyendo su transporte y canon de vertedero	100,00	11,08		1.107,89	
Hora de aumento de jornada por orden de los servicios técnicos de EZ	50,00	175,42		8.770,81	
<b>3 – INSTALACIONES AUXILIARES</b>					
Día de funcionamiento completo de la instalación. Comprende los gastos inherentes a la prestación de todas las tareas de las instalaciones auxiliares recogidas en el Pliego.	365,00	83,09		30.328,54	
		SUMA		1.288.730,30	
<b>4 – TRABAJOS NO PREVISIBLES</b>					
Partida alzada a justificar en gastos no previsibles aprobados por los servicios técnicos de EZ por un importe del 3 % del resto de los trabajos	0,03	1.288.730,30		38.661,91	

	SUMA			1.327.392,21	
	IVA			132.739,22	
	PRESUPUESTO TOTAL			1.460.131,43	

En ....., a ... de ..... de 2013

(Fecha y firma del proponente).

## **ANEXO II. DECLARACIÓN RESPONSABLE**

(Debe ir con firma legitimada por Notario o bien hacerse delante del mismo)

El abajo firmante, D./D<sup>a</sup>....., declara:

1. Que ni la empresa .....(en adelante el licitador), ni sus administradores y/o representante se encuentran incurso en ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 60 del TRLCSP.
2. Que el licitador se encuentra al corriente de las obligaciones tributarias con el Estado.
3. Que el licitador se encuentra al corriente de las obligaciones tributarias con el Ayuntamiento de Zaragoza.
4. Que el licitador se encuentra al corriente de las obligaciones con la Seguridad Social.
5. Que el licitador está dado de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) y al corriente de su pago, cuando se ejerzan actividades sujetas a este impuesto.
6. Que el licitador acepta que la documentación mencionada en el presente pliego tiene carácter contractual.

Y a los efectos oportunos, se firma la presente,

En ..... , a ... de ..... de 2013

Firma:

### **ANEXO III. DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.**

El abajo firmante D./D<sup>a</sup> XX con NIF XX En representación de XX con CIF

Declara:

1. Que en relación a toda la documentación que presenta para participar en la licitación del contrato ..... que contenga datos de carácter personal de personas físicas (trabajadores, personal técnico, colaboradores, etc.) garantiza que ha obtenido previamente el consentimiento de las personas afectadas para facilitar la referida información a Ecociudad Zaragoza SAU con la finalidad de licitar en el presente procedimiento.

2. Que, en caso de resultar adjudicatario, se obliga al cumplimiento de todo lo que establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y al Real Decreto 1720/2007, así como a mantener la confidencialidad de toda aquella información a la que tenga acceso para la ejecución del contrato, en los términos contemplados en los pliegos del contrato.

3. Que, en relación con los datos de su empresa que facilita en esta licitación, da su consentimiento expreso a Ecociudad Zaragoza SAU para que sean tratados de acuerdo con el objeto y finalidad de esta licitación.

Que conoce que el responsable del tratamiento de los datos facilitados es la sociedad Ecociudad Zaragoza SAU y que el domicilio al cual se puede dirigir para poder ejercer las rectificaciones, modificaciones o revocaciones está ubicado en la Planta primera del pabellón este del edificio Seminario sito en Vía Hispanidad 20 50009 de Zaragoza.

Y a los efectos oportunos, se firma la presente a

En ..... , a .... de ..... de 2013

Firma:

## **ANEXO IV. DECLARACIÓN RESPONSABLE RELATIVA A LA NO PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN**

El abajo firmante D./D<sup>a</sup> XX con NIF XX En representación de XX con CIF

Declara:

No haber sido adjudicatarios o haber participado en la elaboración de las especificaciones técnicas o en los documentos preparatorios del contrato, ni ser empresa vinculada a ellas en el sentido que establece el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Y a los efectos oportunos, se firma la presente a

En ..... , a .... de ..... de 2013

Firma:

## **ANEXO V. MODELO DE AVAL PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA GARANTÍA DEFINITIVA.**

La entidad (razón social de la entidad de crédito o sociedad de garantía recíproca), con NIF ....., y domicilio (a efectos de notificaciones y requerimientos) en la calle/ plaza/ avenida, código postal, localidad, y en su nombre y representación (nombre y apellidos de los apoderados), con poderes suficientes para obligarle en este acto, según resulta del bastanteo de poderes que se reseña en la parte inferior de este documento,

### **AVALA**

A (nombre y apellidos o razón social del avalado), con NIF ....., en virtud de lo dispuesto por el artículo 104 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, para responder de las obligaciones derivadas del contrato de ..... ante ECOCIUDAD ZARAGOZA, S.A.U., por importe de ..... (en letra y en cifra).

La entidad avalista declara bajo su responsabilidad, que cumple los requisitos previstos en el artículo 56.2 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Este aval se otorga solidariamente respecto al obligado principal, con renuncia expresa al beneficio de excusión y con compromiso de pago al primer requerimiento de ECOCIUDAD ZARAGOZA, S.A.U. o quien en su nombre sea habilitado legalmente para ello.

El presente aval estará en vigor hasta que ECOCIUDAD ZARAGOZA, S.A.U. o quien en su nombre sea habilitado legalmente para ello, autorice su cancelación o devolución de acuerdo con lo establecido en el Texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y legislación complementaria.

El presente aval ha sido inscrito con esta fecha en el Registro Especial de Avaluos con el número .....

(LUGAR Y FECHA)

(RAZÓN SOCIAL DE LA ENTIDAD)

(FIRMA DE LOS APODERADOS)

Bastanteo de poderes por la Asesoría Jurídica de la C.G.D. o Abogacía del Estado

Fecha

Provincia

Número o Código

**ANEXO VI RELACIÓN DE PERSONAL ADSCRITO CON FECHA 30/04/2013  
A LOS CONTRATOS DE ESTACIÓN DEPURADORA DE LA ALMOZARA Y  
PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA.**

A continuación se detalla el personal adscrito al centro de trabajo situado en la Estación de Tratamiento de Fangos de la Potabilizadora de Casablanca en Zaragoza, así como la categoría profesional y la fecha de antigüedad de cada trabajador:

PERSONAL PLANTA DE FANGOS		
CAF	Categoría	Fecha antigüedad
FERUJ	GP 2 B	11/07/2002
ARMUR	GP 5	03/12/2002
SOTAS	GP 2 A	15/05/2006
ESAZJ	GP 2 A	19/06/2007
LIARA	GP 2 B	12/11/2007
PASOM	GP 1	04/06/2008
RUYA	GP 2 A	08/01/2009





**Datos de envío**

Código de envío: 1340421310 Número de autorización: 10987  
 Periodo de liquidación: 05-05 2013 Clase de liquidación: 00  
 Calificador de liquidación: L00 Número de trabajadores: 139

**Datos de empresa**

Razón Social: AQUAGEST, S.A.  
 Código de empresario: 972400000A28220606  
 Código Cuenta de Cotización: 0111 50 111374306

tc 2

Hoja nº.: 1 de 1

NAF	IPF	CAF	Mes	Indicador	D/H cotizadas	Tipo Cto.	Ocup	Bases/Compensación-Deducción						
								Descripción	Importe(€)	Días	T. Resol.	F. Resol.	F. Inicio	F. Fin
50 0070052811	1 0000073154973T	FERUJ	05	M	30 D	401		Cont. Com. y AT/EP.	1.552,99					
50 0072557330	1 0000017730875Z	PASOM	05	M	30 D	401		Cont. Com. y AT/EP.	1.439,93					
50 0073288062	1 0000029108299M	LIARA	05	M	30 D	401		Cont. Com. y AT/EP.	1.487,17					
50 1013907529	1 0000025188243T	RUY A	05	M	30 D	401		Cont. Com. y AT/EP.	1.529,12					
50 1015809840	1 0000017444427P	ARMUR	05		30 D	100	a	Cont. Com. y AT/EP.	3.425,70					
50 1019849989	1 0000017756404J	SOTAS	05	M	30 D	401		Cont. Com. y AT/EP.	1.772,09					
50 1033312276	1 0000017761776A	ESAZJ	05	M	30 D	401		Cont. Com. y AT/EP.	1.628,45					

**SUMA DE BASES(€)**

Contingencias comunes 257.931,58  
 Base de cotización para AT y EP 257.927,20  
 Base Empresarial Cont. Comunes 2.158,67  
 Base Empresarial AT/EP y otras cotizac. 2.158,67

**SUMA DE COMPENSACIONES Y DEDUCCIONES(€)**

Prest. IT enf común y acc no laboral 1.375,76  
 Compensación por IT AT y EP 1.853,13  
 Bonificaciones 7,06  
 Bonificación Fomento de Empleo Cuantía fija 750,00

De conformidad con los términos de la autorización número 00010987, concedida en fecha 27-11-1998, a AQUAGEST por la Tesorería General de la Seguridad Social, certifico que estos datos han sido transmitidos y validados por la misma e impreso la Tesorería autorizada, surtiendo efectos en relación con el cumplimiento de las obligaciones conforme al artículo uno de la Orden ESS/484/2013 de 26 de marzo (BOE de 28 de marzo).

Referencia: 1348007686

Fecha: 10/07/2013

Huella:

OOIFIFIPOMIMIAOUMCLRLNRBLULALLLI

El titular de la autorización:

Fdo.: \_\_\_\_\_

## LISTADO PERSONAL EDAR ALMOZARA

INICIALES	Fecha de alta	Categoría	Puesto
A.V	4. jun. 07	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
A.F	27. feb. 13	GRUPO 2A	Operario de Fosas
A.H	1. jul. 91	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
A.Z	14. oct. 91	GRUPO 3B	Subcapataz
E.S	13. nov. 00	GRUPO 3A	Encargado de planta
G.A	29. nov. 93	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
I.P	27. jul. 02	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
J.A	19. ene. 94	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
J.E	15. sep. 03	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
J.H	7. ene. 02	GRUPO 4	Jefe de laboratorio
L.B	15. jun. 92	GRUPO 2A	Mantenimiento
M.L	8. ene. 01	GRUPO 6	Jefe de planta
M.C	10. oct. 05	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
M.F	13. jul. 92	GRUPO 2A	Conductor
N.R	1. ene. 06	GRUPO 5	Subjefe de planta
P.M	3. ago. 92	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
P.C	10. jul. 03	GRUPO 2B	Limpieza y conservación
V.R	22. jun. 95	GRUPO 2A	Mantenimiento



Datos de envío

Código de envío: 1332307763 Número de autorización: 5130  
 Periodo de liquidación: 04-04 2013 Clase de liquidación: 00  
 Calificador de liquidación: L00 Número de trabajadores: 18

tc 2

Datos de empresa

Razón Social: SAV DAM IDESER UTE VII ALMOZARA  
 Código de empresario: 9 00000U99205262  
 Código Cuenta de Cotización: 0111 50 110395010

Hoja nº.: 1 de 1

NAF	IPF	CAF	Mes	Indicador	D/H cotizadas	Tipo	Ocup Cto.	Bases/Compensación-Deducción						
								Descripción	Importe(€)	Días	T. Resol.	F. Resol.	F. Inicio	F. Fin
50 0061919157	1 0000073151886H	ALTOG	04	M	30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.551,95					
50 0044898485	1 0000017194748V	ARJUJ	04	M	30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.578,18					
50 0055254853	1 0000017862022S	BEBAL	04	M	30 D	100		Conting. Comunes.	1.818,54					
			04	M	30 D	100		Base AT y EP.	1.896,49					
			04	M	30 D	100		Bases otr. H. Extras.	77,95					
50 0067575974	1 0000017208948A	COLOP	04	M	30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.546,24					
50 1004290684	1 0000029108141P	ESESJ	04	M	30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.701,83					
50 0068317218	1 0000035107643Y	FEGAM	04	M	30 D	100	f	Conting. Comunes.	1.993,95					
			04	M	30 D	100	f	Base AT y EP.	2.158,91					
			04	M	30 D	100	f	Bases otr. H. Extras.	164,96					
50 0061083644	1 0000017707456D	HELOA	04	M	26 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.536,18					
50 0064890892	1 0000017214074T	HEGOJ	04		104	200	a	Cont. Com. y AT/EP.	1.345,28					
50 0076557588	1 0000025160051Y	LOFAM	04		30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	3.425,70					
50 0060844982	1 0000017220725G	MOROP	04	M	30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.736,04					
50 1019627495	6 00000X2997943P	PEI	04	M	30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.629,48					
50 1032874968	1 0000017746932V	ROBAN	04		30 D	100	a	Cont. Com. y AT/EP.	2.239,12					
50 1001060786	1 0000009788044A	RUALV	04	M	30 D	100		Conting. Comunes.	1.883,00					
			04	M	30 D	100		Base AT y EP.	1.898,59					
			04	M	30 D	100		Bases otr. H. Extras.	15,59					
50 1012909338	1 0000017748676J	SOLOE	04		30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	2.004,55					
50 0077218784	1 0000029112737G	ZUPLA	04		30 D	100		Conting. Comunes.	1.933,25					
			04		30 D	100		Base AT y EP.	1.944,98					
			04		30 D	100		Bases otr. H. Extras.	11,73					
03 0096782792	1 0000029085135W	CAFEM	04	M	30 D	100		Cont. Com. y AT/EP.	1.616,93					
50 1014034134	1 0000072981721F	VIPAA	04	M	30 D	109		Cont. Com. y AT/EP.	1.606,93					
50 1035266929	1 0000077131594J	FEA	04	M	30 D	420		Cont. Com. y AT/EP.	891,01					

SUMA DE BASES(€)

SUMA DE COMPENSACIONES Y DEDUCCIONES(€)

Contingencias comunes 32.038,16  
 Base de cotización para AT y EP 32.308,39  
 Otras horas extras 270,23

De conformidad con los términos de la autorización número 00005130, concedida en fecha 31-03-1998, a Grupo empresas Idecon s.a. por la Tesorería General de la Seguridad Social, certifico que estos datos han sido transmitidos y validados por la misma e impresos de forma autorizada, surtiendo efectos en relación con el cumplimiento de las obligaciones conforme al artículo uno de la Orden ESS/484/2013 de 26 de marzo (BOE de 28 de marzo).

Referencia: 1340003468

Fecha: 03/06/2013

Huella:

0UOPOOOTICOMOAOCLUMSMBRPMBMILMLD

El titular de la autorización:

SAV DAM IDESER UTE VII ALMOZARA  
 C.I.F. 99205262  
 Paseo Rosales nº 28, Duque de  
 50008 Alamo de la  
 Fdo.: Tel: 976 44 53 11 Fax: 976 48 03 36

**ANEXO VII CONVENIOS COLECTIVOS.**

CONVENIO ESTATAL.

b) Temporal: La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. *Situaciones de incapacidad temporal; maternidad.*—Tendrán consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal; maternidad.

A) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la seguridad social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis meses cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los periodos de descanso voluntario y obligatorio que procedan en caso de maternidad, con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el estatuto de los trabajadores (E.T.) y normas que lo desarrollen.

A efectos del periodo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

IV. *Beneficiarios.*—Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por incapacidad temporal; maternidad, los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente norma.

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la seguridad social por lo menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción.

V. *Prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad a cargo de la empresa.*—En los casos de incapacidad temporal por causas derivadas de accidentes laborales y no laborales, así como en los de enfermedades profesionales o comunes, y en los descansos legalmente establecidos por maternidad, La Casera, S.A. complementará hasta un máximo de 40% (cuarenta por ciento) las prestaciones de la seguridad social, hasta alcanzar el tope máximo del 100% (cien por cien) de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente norma.

VI. *Conceptos salariales básicos.*

Salario base de convenio.  
Antigüedad.  
Nocturnidad.  
Plus de empresa.  
Plus de convenio.  
Prima de producción.  
Incentivos a empleados.  
Premio de puntualidad y asistencia.

VII. *Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad.*

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de incapacidad temporal; maternidad expedido por:

Médico de S.O.E. o de la mutua patronal.  
Médico de familia de S.O.E.  
Médico de empresa.  
Médico del centro de hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al servicio de personal de la situación de incapacidad temporal; maternidad a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de cinco días naturales.

Como fecha de recepción por parte del servicio de personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representan-

tes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del servicio médico de La Casera, S. A., girará visita domiciliaria.

B) La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación incapacidad temporal; maternidad, mediante el médico de la empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por incapacidad temporal; maternidad se niegue a someterse al reconocimiento médico de la empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores, la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal; maternidad realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII. *Nacimiento del derecho, duración y extinción.*—Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de incapacidad temporal; maternidad, cualquiera que sean las causas motivantes.

IX. *Reconocimiento del derecho.*

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad corresponde en todos los casos a La Casera, S.A., la cual tomará como base primaria pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el servicio de personal, cabrá recurso ante la dirección de personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la dirección de personal de La Casera, S.A. dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la dirección general, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la dirección general de La Casera, S.A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la empresa.

X. *Pago de las prestaciones.*—El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de La Casera, S. A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

**15760** RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (Código de Convenio n.º 9914365), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2007, de una parte por la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Agua a Poblaciones (AGA), en representación de las empresas del sector y de otra por las Organizaciones Sindicales FIA-UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES

#### CAPÍTULO I

##### Normas de identificación

Artículo 1. *Naturaleza jurídica del convenio colectivo, eficacia y alcance obligacional.*

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio será de obligado cumplimiento a todas las asociaciones, entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro del ciclo integral del agua en sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 2. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, de una parte, la Federación de Industrias Afines de la UGT (FIA-UGT) y la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC. OO. (FSAP-CC. OO.), como representación de los trabajadores, y de otra parte, la Asociación Española de Empresas Gestoras de los Servicios de Aguas a Poblaciones (AGA), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas privadas.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades citadas en el párrafo anterior, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a convenio colectivo propio.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio español, sirviendo, además, como derecho supletorio para aquellos ámbitos que, rigiéndose por convenio propio, puedan sufrir algún tipo de vacío normativo.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección.

Artículo 6. *Ámbito temporal y denuncia del convenio.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2007 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2010.

La denuncia del convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en los dos meses siguientes a partir de la denuncia del convenio o de sus prórrogas.

Artículo 7. *Garantía «ad personam».*

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

#### CAPÍTULO II

##### Estructura de la negociación colectiva sectorial. Atribución y carácter de las materias objeto de Convenio Colectivo

Artículo 9. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

1. La estructura de la negociación colectiva en el sector de las industrias del ciclo integral del agua, quedará configurada, al amparo de lo dispuesto en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 (ANC-2007), conforme a los siguientes niveles convencionales:

1.º El nivel estatal, representado por el presente convenio colectivo, que regula las condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación con la vigencia que se establece en el mismo.

2.º Los niveles territoriales de ámbito autonómico o provincial, que podrán desarrollar las materias propias de su competencia, así como aplicar, en dichos ámbitos los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan convenirse durante la vigencia del presente convenio.

3.º Los niveles de empresa o de ámbito inferior.

2. Las relaciones entre los diferentes niveles convencionales mencionados en el apartado anterior se someterán a las reglas previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 10. *Reglas de articulación de materias entre los niveles de negociación de carácter sectorial.*

1. La articulación de competencias negociadoras entre los niveles de negociación de carácter sectorial se regirá por las reglas siguientes:

A) Al convenio colectivo sectorial de ámbito estatal le corresponde regular, con criterios de exclusividad, las siguientes materias:

Estructura de la negociación colectiva en el sector.

Modalidades de contratación.

Períodos de prueba.

Sistema de clasificación profesional, sin perjuicio de su desarrollo y de las normas de adaptación que se establezcan en los niveles sectoriales inferiores.

Régimen disciplinario.

Normas mínimas en salud laboral y prevención de riesgos laborales

Orientaciones generales sobre la Ley de Igualdad.

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Subrogación empresarial en el ámbito del sector.

B) Los convenios sectoriales de ámbito territorial inferior podrán regular, entre otras, las materias siguientes:

La concreción y aplicación de los conceptos retributivos, así como los importes de las percepciones económicas y de otros conceptos sociales.

Licencias, permisos y excedencias.

Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.

Jornada anual, vacaciones y descansos.

Compensaciones por trabajos de duración superior a la jornada, por disponibilidad y por horas extraordinarias.

Cualquier otra materia no regulada en el convenio estatal.

2. Las materias mencionadas en el apartado A) del número anterior no podrán ser objeto de negociación por los niveles sectoriales inferiores.

3. Los convenios sectoriales de ámbito territorial autonómico o provincial podrán negociar cualesquiera materias distintas de las reservadas a la exclusiva competencia del convenio estatal y, en consecuencia, dichas materias se aplicarán en sus propios términos.

4. El presente convenio estatal se aplicará en defecto de convenio sectorial de ámbito territorial inferior, o en las materias en las que dichos

convenios se remitan al mismo. Será asimismo de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación.

#### Artículo 11. *Reglas de solución de concurrencia entre los niveles negociales.*

1. Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta el vencimiento del término pactado.

No obstante, las partes legitimadas podrán acordar la denuncia anticipada de aquellos convenios, estableciendo, de conformidad con las reglas de distribución previstas en el artículo anterior, las materias reguladas por el presente convenio de aplicación inmediata.

2. Los convenios colectivos de empresa que se encuentren en vigor se aplicarán de manera preferente frente a los convenios de sector, sea cual fuere su ámbito.

Sin embargo, las normas contenidas en el convenio estatal tendrán función de derecho supletorio para los convenios de empresa, en aquellas materias reservadas al ámbito del convenio estatal.

Los conflictos de concurrencia entre los convenios sectoriales y los de empresa, distintos de los mencionados en los apartados anteriores, se resolverán mediante la aplicación de la regla prevista en el párrafo primero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo y estructura profesional

#### Artículo 12. *Organización del trabajo.*

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

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

#### Artículo 13. *Clasificación funcional.*

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

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

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

4. En el Anexo 2 del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

#### Artículo 14. *Factores de encuadramiento.*

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

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

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

#### Artículo 15. *Grupos profesionales.*

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

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

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.

3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional

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

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

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

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

## Grupo profesional 1:

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

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

## Grupo profesional 2:

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

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

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

B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

## Grupo profesional 3:

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

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

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

B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2.º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

## Grupo profesional 4:

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

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

## Grupo profesional 5:

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

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

## Grupo profesional 6:

A. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

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

En el anexo 3 se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

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

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

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo. No obstante, y debido a que en cada municipio existen diversas instalaciones (E.T.A.P.'s, E.D.A.R.'s, oficinas de atención al público, etc.), en las que los recursos humanos asignados son limitados por la actividad que realizan, el caudal que tratan, la población a la que se abastece, las existencias del pliego de condiciones, etc., las partes acuerdan que existirá una movilidad funcional amplia o polivalencia funcional con el fin de que todos los trabajos encargados en dichas instalaciones puedan ser desarrollados por los trabajadores asignados a dichas instalaciones.

4. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los convenios colectivos que en éste ámbito puedan dictarse, podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

Artículo 17. *Trabajos con funciones de grupo superior.*

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

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

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

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

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

**Artículo 18. Trabajos con funciones de grupo inferior.**

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

2. A un trabajador sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que todo trabajador pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

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

**Artículo 19. Movilidad geográfica.**

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

**CAPÍTULO IV****Contratación****Artículo 20. Período de prueba.**

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupos 4, 5 y 6: Seis meses.  
Grupos 1, 2 y 3: Tres meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

**Artículo 21. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

**Artículo 22. Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación.**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá solicitar la jubilación a la edad de sesenta y cuatro años, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirle. En este caso, la empresa deberá cumplir con los requisitos que tal norma le impone y contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en dicha norma.

**Artículo 23. Contrato de relevo.**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá solicitar la jubilación parcial a la edad de sesenta años, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente a la firma de este convenio.

**Artículo 24. Contrato de formación.**

La celebración de contratos de formación, se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Contrato para la formación. El objeto del contrato para la formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los cuales están definidos en la clasificación profesional de este Convenio.

Este contrato se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintinueve años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados, incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas del contrato inicial, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses.

c) Cuando el trabajador no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Una vez conseguida esta titulación, el trabajador podrá continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de trabajo si lo desea.

Se adoptará como modalidad preferente en la impartición de la enseñanza teórica la alternancia día a día con los tiempos de trabajo efectivo.

Si fuera posible por inicio del curso escolar, las enseñanzas de Graduado Escolar se alternarán día a día o semanalmente. En su defecto, la formación teórica podrá efectuarse al principio o al final de contrato o prórrogas y pudiendo ser presencial o a distancia.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario pactado en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda de acuerdo con lo previsto en materia de infracciones y sanciones en el orden social.

d) Si al término del contrato de formación, el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, adquirirá automáticamente el rango profesional para el que ha completado la formación.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

Si la formación o el ciclo formativo finalizasen antes de la terminación de la duración del contrato, este se convertirá en indefinido dentro de la política de fomento de empleo.

El tiempo de formación teórica en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en Convenio.

e) La retribución del trabajador contratado para la formación será de:

En el primer año, el 65%.

En el segundo año, el 75%.

En ningún caso, la cuantía del salario base puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo

Estos porcentajes se aplicarán sobre el nivel salarial correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación.

Los trabajadores en formación tendrán derecho, en su caso a percibir los complementos por cantidad o calidad de trabajo en las mismas condiciones que los demás trabajadores del grupo

La retribución así determinada se entiende referida a la jornada anual respectivamente establecida para cada año de vigencia del Convenio, y será proporcional al tiempo efectivo de trabajo con exclusión del tiempo

de formación teórica que, en ningún caso, puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en este Convenio.

Plantillas	Número máximo de trabajadores en formación
Hasta 5 trabajadores .....	1
De 6 a 10 .....	2
De 11 a 25 .....	3
De 26 a 40 .....	4
De 41 a 50 .....	5
De 51 a 100 .....	8
De 101 a 250 .....	10 ó 8% plantilla
De 251 a 500 .....	20 ó 6% plantilla
De más de 500 .....	30 ó 4% plantilla

f) El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo no podrá superar el determinado en la escala siguiente, recogidas en el art. 7 del R.D. 488/98, ajustándose las fracciones por defecto.

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

#### Artículo 25. *Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.*

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario o el trabajador deberá notificar a la otra parte su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

2. Ni el empresario ni el trabajador vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.

4. La omisión del empresario o del trabajador del plazo de preaviso, dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

### CAPÍTULO V

#### Promoción y ascensos

##### Artículo 26. *Promoción profesional. Principio general.*

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

##### Artículo 27. *Cobertura de vacantes y ascensos.*

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

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

3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5 y 6, y en las del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de los representantes de los trabajadores para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional,

haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

### CAPÍTULO VI

#### Estructura retributiva y régimen económico

##### Artículo 28. *Principio general.*

Los trabajadores a los que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional.

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

##### Artículo 29. *Estructura retributiva y complementos salariales.*

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La estructura retributiva de los trabajadores afectados por este convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y extrasalarial.

##### 1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

###### A. Fijas:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Plus Convenio.

###### B. Variables:

- Plus de nocturnidad.
- Plus de turnicidad.
- Complemento de disponibilidad por guardia o retén.

##### 2. Conceptos que comprenden las retribuciones extrasalariales:

###### a) Suplidos.

##### 3. Complementos salariales.—Concepto:

Los complementos salariales, ya sean fijos o variables, que se describen en el apartado 1 de este artículo son aquellos de carácter personal u otros vinculados a las condiciones personales del trabajador, al puesto de trabajo, o a la realización del trabajo en cantidad o calidad, y que no hayan sido valorados al determinar el salario base, de vencimiento periódico superior al mes, de cantidad o cualidad en el trabajo y personales de distinto tipo.

Tales complementos son debidos a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables a tenor de la actividad de las empresas y de las condiciones en las que se preste el trabajo.

Por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior o por pactos individuales o colectivos entre las empresas y los trabajadores o sus representantes, podrán establecerse los complementos salariales en cada caso aplicables.

##### Artículo 30. *Salario base.*

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o cualidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo 1.

##### Artículo 31. *Antigüedad.*

En este concepto se integrarán los importes que los trabajadores perciban con esta denominación, ya se trate de premios anuales de antigüedad, o de antigüedades consolidadas.

Los importes que por éste concepto perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 2006 quedarán consolidados a nivel personal y por tanto fijos en su importe.

A partir del 1 de enero de 2007, cuando los trabajadores incluidos en el presente convenio cumplan nuevos años de antigüedad en la empresa, percibirán un premio de antigüedad por cada nuevo año que cumpla a partir de esta fecha, y dicho importe se acumulará al del año anterior.

Dicho premio tendrá el mismo importe para todos los grupos profesionales, siendo el mismo para el año 2007 de 51 euros anuales. Este premio anual se percibirá distribuido en las doce mensualidades.

Para los años 2008, 2009 y 2010, el premio de antigüedad será, respectivamente, de 52, 53 y 54 euros anuales.

#### Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias.

2. Dichas gratificaciones se devengarán el último día hábil de los meses de junio y de diciembre, sin perjuicio de que esta última se abone antes del día 20 de diciembre.

3. Estas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo 1.

#### Artículo 33. *Complemento de puesto de trabajo.*

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el Anexo 1.

#### Artículo 34. *Plus convenio.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

Con efectos 1 de enero de 2008, de 2009 y de 2010, después de haber realizado la actualización de las tablas salariales de dichos años, el importe anual del plus convenio se incrementará en 80 euros anuales para todos los grupos profesionales y niveles, distribuidos en las 12 mensualidades.

#### Artículo 35. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, es decir, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

Para el año 2007 el importe de dicho plus se establece en 1,30 euros por cada hora trabajada en el período anteriormente citado.

#### Artículo 36. *Plus de turnicidad.*

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año.

Para el año 2007 el importe de dicho plus se establece en 2 euros por cada día efectivo trabajado en el sistema de trabajo anteriormente citado. No obstante, aquellas empresas que tuvieran reguladas cantidades superiores a la aquí estipulada por este concepto, se mantendrán en su cuantía, siempre que este concepto estuviera fuera del cómputo del salario mínimo garantizado en el convenio estatal de aguas de los años 2005 y 2006.

En el año 2008 el importe de este plus será de 2,5 euros por cada día efectivo de trabajo en el sistema de trabajo anteriormente citado.

En el año 2009 el importe de este plus será de 3 euros por cada día efectivo de trabajo en el sistema de trabajo anteriormente citado.

En el año 2010 el importe de este plus será de 3,5 euros por cada día efectivo de trabajo en el sistema de trabajo anteriormente citado.

#### Artículo 37. *Complemento de disponibilidad por guardia o retén.*

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

Las guardias consistirán en estar trabajando, fuera de la jornada laboral, en días de descanso semanal y/o festivo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera. Las horas trabajadas como guardias se compensarán por tiempo equivalente de

descanso en los cuatro meses siguientes a su realización y se abonará adicionalmente un plus de 5,00 euros por cada hora efectiva trabajada de guardia. Cuando sea imposible para la empresa compensar por tiempo de descanso, se abonará cada hora efectiva trabajada de guardia a razón de 10 euros más el plus adicional de 5,00 euros. No obstante, aquellas empresas que tuvieran reguladas cantidades superiores a la aquí estipulada por este concepto, se mantendrán en su cuantía, siempre que este concepto estuviera fuera del cómputo del salario mínimo garantizado en el convenio anterior.

El retén consistirá en estar disponible e inmediatamente localizable para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada laboral, mediante el sistema de localización que proporcione la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del Servicio. Para el año 2007 las empresas abonarán la cantidad de 5 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de retén. No obstante, aquellas empresas que tuvieran reguladas cantidades superiores a las aquí establecidas por este concepto, se mantendrán en su cuantía, siempre que este concepto estuviera fuera del cómputo del salario mínimo garantizado en el convenio estatal de aguas de los años 2005 y 2006.

Para el año 2008 las empresas abonarán la cantidad de 6 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de retén.

Para el año 2009 las empresas abonarán la cantidad de 7 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de retén.

Para el año 2010 las empresas abonarán la cantidad de 8 euros diarios por cada día efectivo prestando servicio de retén.

Esta cantidad se considera independiente de las horas extraordinarias que el trabajador realizase durante el período de retén.

#### Artículo 38. *Dietas y suplidos.*

Los gastos que el trabajador tenga que realizar por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc. serán compensados por ésta y por las siguientes cantidades mínimas:

Kilometraje en vehículo propio: 0,19 euros por kilómetro.

Pernoctaciones y dietas: por el importe de la factura según las normas internas de cada empresa, en su caso.

#### Artículo 39. *Incremento económico para los años 2008, 2009 y 2010.*

Las retribuciones salariales establecidas en los artículos anteriores de este capítulo, con excepción de aquellos conceptos que ya fijan un importe para los años 2008, 2009 y 2010 (antigüedad, turnicidad y retén), se incrementarán cada año en los siguientes porcentajes:

Año 2008: I.P.C. estatal previsto para el año 2008 + 0,5%: Al finalizar el año, se revisará el I.P.C. estatal previsto 2008 con el I.P.C. estatal real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2008 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2007, más el I.P.C. estatal real de todo el año 2008 más 0,5%, regularizándose las diferencias una vez se publiquen en el BOE las tablas definitivas del año 2008.

Año 2009: I.P.C. estatal previsto para el año 2009 + 0,6%: Al finalizar el año, se revisará el I.P.C. estatal previsto 2009 con el I.P.C. estatal real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2009 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2008, más el I.P.C. estatal real de todo el año 2009 más 0,6%, regularizándose las diferencias una vez se publiquen en el BOE las tablas definitivas del año 2009.

Año 2010: I.P.C. estatal previsto para el año 2010 + 0,75%: Al finalizar el año, se revisará el I.P.C. estatal previsto 2010 con el I.P.C. estatal real definitivo, con el fin de que las tablas definitivas del año 2010 queden formadas por la suma de las tablas definitivas del año 2009, más el I.P.C. estatal real de todo el año 2010 más 0,75%, regularizándose las diferencias una vez se publiquen en el BOE las tablas definitivas del año 2010.

#### Artículo 40. *Lugar, tiempo y forma de pago del salario.*

1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo, por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

**Artículo 41. Inaplicación de los incrementos salariales en las empresas en pérdidas.**

Los incrementos salariales que la aplicación del presente convenio colectivo pueda suponer respecto a determinadas empresas podría suspenderse en su aplicación cuando éstas acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores de cada uno de los años de vigencia.

En estos casos la fijación del aumento de salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y enmarcando esta decisión dentro de un plan de futuro, que debe contener las medidas industriales, comerciales, financieras y, en su caso, la actualización posterior de los salarios para garantizar el futuro industrial y del empleo.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene superávit o beneficios, salvo pacto contrario entre las partes.

La solicitud de adecuar el incremento salarial a la situación de pérdidas de las empresas, se iniciará a petición de la dirección de la empresa, en un plazo máximo de 60 días a partir de la publicación de este convenio colectivo y de las posteriores publicaciones de las revisiones salariales. La empresa comunicará este extremo a los delegados de personal o miembros del comité de empresa y a las secciones sindicales de las federaciones firmantes del presente convenio.

Esta comunicación deberá hacerse por escrito y se acompañará de los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas y productivas que motivan la solicitud.

Documentación económica, que consistirá en el balance y la cuenta de resultados de los años afectados hasta la finalización de este convenio.

Declaración del Impuesto de Sociedades referido a los años indicados en el apartado anterior.

Informe relativo a los aspectos financieros, productivos, comerciales y organizativos de la empresa.

Informe del Censor Jurado de cuentas y/o informe de Auditoría. Esta exigencia no tendrá que cumplirse en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.

Previsiones de la empresa para los tres años siguientes.

Medidas de carácter general específicas que tengan previsto tomar para solucionar la situación (Plan de Futuro).

Desde ese momento se iniciará un periodo de treinta días de consulta y negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente, deberán participar directamente representantes de las federaciones firmantes del convenio.

En el caso de finalizar con acuerdo, se enviará a la comisión paritaria que establece este convenio colectivo, el acta del acuerdo para su conocimiento y control, previamente a su aplicación definitiva.

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la comisión paritaria, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información. El plazo para emitir el informe será de 20 días.

Para el seguimiento del acuerdo de inaplicación al que se llegue, se constituirá una comisión de seguimiento y control, que se reunirá como mínimo cada tres meses, para evaluar los efectos del plan de futuro y decidir sobre las medidas a tomar al respecto.

## CAPÍTULO VII

### Jornada de trabajo

**Artículo 42. Jornada de trabajo. Distribución irregular de la jornada. Vacaciones.**

1. Para todos los años de vigencia de este convenio, los trabajadores afectados por el mismo tendrán una jornada anual de 1.752 horas de trabajo efectivo.

2. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso («bocadillos») como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y ésta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente convenio. De resultar, una vez hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

3. En el ámbito de cada empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

4. Tal como dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales o 22 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.

**Artículo 43. Trabajos de duración superior a la jornada normal.**

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este convenio colectivo y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

2. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

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 a 11,05 euros.

**Artículo 44. Horas extraordinarias.**

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

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

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

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

**Artículo 45. Permisos y licencias.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por matrimonio de hijo o hija.
- h) Un día al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 46. 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 47. 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 48.

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 falte 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 los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran 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 49.

Se clasificarán como 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 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.

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 firmando por aquél.

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

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante al 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. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada 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 48, 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 establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 48.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e 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 48 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 50.

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 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 condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. 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.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

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

16. La simulación de enfermedad o accidente.

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

18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 48, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 49.

20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 49 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».

21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### Artículo 51. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

#### Artículo 52. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán 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 53. Prescripción.

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

#### Artículo 54. Acumulación de faltas.

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

A. Faltas leves: 3 meses.

B. Faltas graves: 6 meses.

C. Faltas muy graves: 1 año.

### CAPÍTULO IX

#### Subrogación empresarial

##### Artículo 55. Cláusula de subrogación.

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

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

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

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

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

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

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

2. Fotocopia de la seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

### CAPÍTULO X

#### Prestaciones sociales

##### Artículo 56. Complemento en las prestaciones derivadas de incapacidad temporal.

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario fijo del empleado con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar, sin que en ningún caso la cuantía a percibir por el trabajador, pueda ser inferior al importe, en cómputo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social y las normas reglamentarias que la desarrollen.

Asimismo las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral del 4.º al 20.º día de baja médica hasta el 75% del total salario fijo mensual de la tabla que por su grupo le corresponda, y a partir del día 21.º se complementará hasta el 85% del mismo salario.

Artículo 57. *Seguro colectivo por accidente de trabajo.*

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 24.000 euros a partir de la publicación del convenio colectivo en el BOE y durante toda la vigencia del convenio colectivo.

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

## CAPÍTULO XI

### Comisión paritaria

Artículo 58. *Comisión paritaria.*

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

Además de las tareas propias de administración e Interpretación de este convenio colectivo, la comisión paritaria aquí establecida asumirá las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Esta comisión paritaria será la única para todo el territorio del Estado.

La comisión se reunirá con carácter ordinario, una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de 15 días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en ningún caso directamente.

Antes de ejercer cualquier reclamación judicial de ámbito individual o colectivo, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la comisión paritaria que resolverá en el plazo de un mes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

## CAPÍTULO XII

### Disposiciones en materia de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 59. *Seguridad y Salud laboral.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo pre-

vencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 60. *Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una Comisión Técnica Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá carácter paritario, integrada por cuatro miembros designados por la representación empresarial y otros cuatro designados por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores por representación. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno. La Comisión tendrá como misión esencial fomentar el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y concienciación.

## CAPÍTULO XIII

### Derechos sindicales

Artículo 61. *Derechos sindicales.*

En esta materia se estará a lo que establezca la legislación vigente. Durante la vigencia del convenio la comisión paritaria estudiará las propuestas de desarrollo del presente capítulo.

## CAPÍTULO XIV

### Formación

Artículo 62. *Formación.*

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidades que hayan quedado vacantes.

El trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria.

## CAPÍTULO XV

### Planes de igualdad

#### Artículo 63. *Planes de igualdad.*

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

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

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

## CAPÍTULO XVI

#### Disposición adicional primera. *Género neutro.*

Todas las referencias hechas en el texto del convenio a los «trabajadores», «empleados», «hijos», «interesados» y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

#### Disposición adicional segunda. *Estructura salarial del sector.*

Con efectos de la vigencia de este convenio, en los nuevos ámbitos de negociación territoriales que se abran para promover nuevos convenios

inexistentes hasta la fecha, se aplicará la estructura retributiva que se desarrolla en este convenio, al amparo de lo que dispone el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con objeto de homogeneizar la estructura salarial de los convenios sectoriales de ámbito inferior, las partes firmantes acuerdan la adaptación progresiva de los mismos a la estructura salarial de este convenio y, a estos efectos, la Comisión Paritaria, tras el correspondiente análisis de las diferentes estructuras salariales existentes en ámbitos territoriales inferiores, propondrá a la Comisión Negociadora la adopción de un acuerdo en esta materia.

Las partes se comprometen a fomentar la adaptación de los convenios de ámbito territorial inferior a la estructura salarial de este convenio estatal.

#### Disposición transitoria primera. *Compensación y absorción.*

Dado que este convenio incluye una tabla salarial que sustituye al antiguo salario mínimo garantizado, todas las empresas incluidas en este convenio adaptarán el recibo de salarios a la estructura retributiva y conceptos contenidos en el mismo en el momento de su aplicación. En consecuencia, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este convenio y esta adaptación no supondrá una modificación de condiciones de trabajo.

Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus trabajadores que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente convenio colectivo, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el trabajador no se vea perjudicado por la compensación o absorción que pudiera producirse. Por lo tanto, una vez compensados y absorbidos los conceptos hasta el importe total establecido en la tabla salarial, el exceso de retribución bruta anual se retribuirá mediante un complemento salarial denominado «Plus adaptación convenio 2007». Esta absorción y compensación se aplicará a todos los conceptos que pudieran tener las empresas con independencia de su denominación, índole o naturaleza, y a título de ejemplo y meramente enunciativo, plus tóxico, penoso, peligroso, de domingos y festivos, etc.

No obstante, aquellas empresas que tuvieran reguladas cantidades superiores, en cómputo anual, a las establecidas en este convenio, por los conceptos de plus de nocturnidad, plus de turnicidad y complemento de disponibilidad por guardia o retén, se mantendrán en su cuantía, siempre que estos conceptos estuvieran fuera del cómputo del salario mínimo garantizado en el convenio estatal de aguas de los años 2005 y 2006.

Una vez aplicada esta estructura salarial, esta disposición transitoria primera perderá su eficacia.

#### Disposición transitoria segunda. *Gratificaciones extraordinarias.*

Aquellas empresas que vinieran abonando gratificaciones extraordinarias en número superior al establecido en este convenio, de forma excepcional para el año 2007, podrán abonar el importe anual de las pagas que aquí se regulan, en el número de veces que viniera siendo su uso o costumbre. En cualquier caso, a partir de 1.º de enero de 2008, se abonarán las pagas reguladas en este convenio.

## ANEXO 1

Tabla salarial año 2007

Grupo profesional	Salario base	Plus Convenio	Complemento puesto de trabajo	Total mes	Gratificación extraordinaria de verano	Gratificación extraordinaria de navidad	Total anual 2007 (retribución por jornada ordinaria)
G.P. 1 .....	757,35	150,00	130,00	1.037,35	757,35	757,35	13.962,88
G.P. 2 Nivel B .....	765,92	150,00	150,00	1.065,92	765,92	765,92	14.322,88
G.P. 2 Nivel A .....	782,35	150,00	160,00	1.092,35	782,35	782,35	14.672,88
G.P. 3 Nivel B .....	802,35	150,00	170,00	1.122,35	802,35	802,35	15.072,88
G.P. 3 Nivel A .....	825,92	150,00	180,00	1.155,92	825,92	825,92	15.522,88
G.P. 4 .....	853,06	150,00	190,00	1.193,06	853,06	853,06	16.022,88
G.P. 5 .....	880,21	150,00	200,00	1.230,21	880,21	880,21	16.522,88
G.P. 6 .....	907,35	150,00	210,00	1.267,35	907,35	907,35	17.022,88

## ANEXO 2

Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales

Grupos profesionales		Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operaria
G.P. 1			Aspirantes administrativos.	Personal de limpieza, Porteros, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, Serenos, Peón y Peón Especialista y Aprendices
G.P. 2	B	Auxiliar Técnico, Calcadores y Auxiliar de Laboratorio.	Almacenero, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Caja, Lector, Cobrador, Telefonista, Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo, Listeros y Perforistas.	Especialistas, Oficial 3. <sup>a</sup> , Oficial 2. <sup>a</sup> , y Conductor Clases C y D.
	A	Delineante y Topógrafos de 2. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	Oficial 1. <sup>a</sup> , Montadores Mecánicos o Eléctricos, Vigilante de Obras e Inspector instalaciones.
G.P. 3	B	Delineante de 1. <sup>a</sup> , Topógrafos de 1. <sup>a</sup> , Analista de Laboratorio y Técnicos Ayudantes.	Subjefe de Sección, Encargado de Cobradores, Encargado de Almacén, Encargado de Lectores y Programador.	Subcapataz.
	A	Delineante Proyectista.	Analista informático y Jefe de Delegación.	Encargado de Taller o Sección y Capataz.
G.P. 4		Jefe de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio.		
G.P. 5		Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe de Grupo.		
G.P. 6		Titulado de Grado Superior con Jefatura.		

## ANEXO 3

Cuadro explicativo de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional

Grupo profesional	Nivel	Criterios generales	Formación	Factores determinantes
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.
4	-	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

## **PLANTA DE RECUPERACIÓN DE AGUA.**



## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

**RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Aquagest, Promoción Técnica de Abastecimiento de Aguas, S.A.» para la Comunidad Autónoma de Aragón.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aquagest, Promoción Técnica de Abastecimiento de Aguas, S.A para la Comunidad Autónoma de Aragón (antes Gestión de Aguas de Aragón, S. A., código de Convenio 72000212012003), suscrito el día 17 de marzo de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

*Primero.*—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 4 de mayo de 2011.

**El Director General de Trabajo,  
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA**

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AQUAGEST P.T.F.A., S.A., PARA LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE ARAGÓN, 2009-2012

CAPÍTULO I  
Ámbito de aplicación

Art. 1º. Ámbito funcional.

Las presentes normas regirán en la empresa Aquagest, Promoción Técnica de Abastecimiento de Agua, S.A. (Aquagest PTFA, S.A) para la Comunidad Autónoma de Aragón y en lo no regulado expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que fueran de aplicación.

Art. 2º. Ámbito personal.

Por este convenio colectivo se regirá todo el personal del Servicio de la Empresa citada, que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

Art. 3º. Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, regirán en todos los centros de trabajo que mantenga la empresa en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Art. 4º. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos el primero de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su registro y depósito y regirá hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo en aquellas materias que se establezca un periodo de vigencia diferente (durante el periodo 1 de enero 2009 y 31 de octubre 2009, el nombre de la empresa es Gestión de Aguas de Aragón, S.A.).

Se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia sin necesidad de manifestación expresa en ese sentido, comprometiéndose las partes legitimadas a iniciar la negociación del convenio colectivo que sustituya al presente.

CAPÍTULO II  
Organización del trabajo y formación profesional

Art. 5º. Organización del trabajo.

Es facultad exclusiva de la empresa la organización del trabajo y, debe hacer uso de esta facultad con la máxima eficacia, mediante la utilización flexible de los factores de producción y con sujeción a la normativa vigente, manteniendo como principios la calidad, la eficacia y el aspecto humano.

La Dirección de la Empresa comunicará el cambio en los sistemas de trabajo que se produzcan a los encargados de cada sección y a la representación legal de los trabajadores, siguiendo en su caso los trámites legales para su modificación.

Art. 6º. Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la Empresa tiene encomendado.

La Empresa, cuando las circunstancias del servicio lo requieran, contratará al personal suficiente para suplir los puestos de trabajo que por vacaciones y/o I.T. se dieran.

Anualmente, durante el primer trimestre del año, a solicitud de la representación legal de los trabajadores la empresa entregará información en relación a la evolución de la plantilla. En dicha información constará la relación de los trabajadores de la empresa, la zona de trabajo, el tipo de contrato, grupo profesional y nivel, antigüedad y edad. Asimismo la empresa informará a la

representación legal de los trabajadores de los cambios habidos en la plantilla con la periodicidad que proceda en cada caso, a efectos de mantener actualizada dicha información.

#### Art. 7º. Prestación del trabajo.

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar las funciones propias de su grupo profesional y nivel y para ello, la Empresa debe facilitar todos los medios necesarios para su formación.

El ingreso en la Empresa llevará consigo la clasificación del empleado en el grupo profesional y nivel con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análogo o inferior grupo profesional y nivel, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada de trabajo y por el tiempo imprescindible para su atención. La retribución será acorde con lo que corresponda al grupo profesional y nivel superior. El tipo de trabajo que se encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo, ni perjudicar a la formación profesional del trabajador.

Lo recogido en el punto anterior no supondrá movilidad funcional si, no existiendo puntualmente tareas de su grupo profesional y nivel, las tareas encomendadas tienen como objetivo conseguir la plena ocupación de la jornada.

#### Art. 8º. Prendas de trabajo.

Se proporcionará a los trabajadores de la empresa el siguiente vestuario:

##### A) Personal obrero:

Invierno: antes del 15 de octubre de cada año se proporcionará a cada trabajador el siguiente vestuario:

- 2 pantalones
- 2 camisas manga larga
- 1 cazadora
- 1 forro o jersey
- 1 anorak (cuando sea necesario)
- 1 par de botas seguridad o calzado que proceda

Verano: antes del 15 de junio se proporcionará a cada trabajador el siguiente vestuario:

- 2 pantalones
- 2 camisas de manga corta
- 1 cazadora
- 1 chubasquero (cuando sea necesario)
- 1 zapatillas seguridad o calzado que proceda

##### B) Personal de lectura de contadores de Aguas Zaragoza:

- Anualmente dos pantalones y dos camisas y cada dos años un traje de chaqueta larga.
- 1 forro o jersey
- 1 anorak, cuando se precise

##### C) Personal Administrativo:

- El personal administrativo que percibía un plus por el concepto de ropa de trabajo pasará a percibir dicho importe (actualizado) en Complemento Personal.

La comisión paritaria de este convenio se reunirá para analizar si las prendas relacionadas anteriormente puedan optimizarse en función tanto del tipo de prenda como su número, teniendo

en cuenta las necesidades reales en cada estación climática (a título de ejemplo, se estudiará el cambio de la cazadora de verano por dos polos o dos camisas).

### CAPÍTULO III Formación y clasificación profesional

#### Art. 9º. Formación.

Se entiende que el objetivo de la misma es mejorar la formación del conjunto de los trabajadores.

Los planes de formación serán elaborados por la Empresa una vez recabado informe del comité de empresa de conformidad con el Art. 64.5 TRLET vigente, con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de los trabajadores de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que pueda acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

En los casos en que la formación tenga lugar en la jornada ordinaria, será obligatoria para el trabajador su asistencia a la misma.

En el caso en que la formación tenga lugar fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria retribuyéndose o compensándose al valor de las horas extraordinarias. En ambos casos los gastos ocasionados por el desplazamiento del trabajador serán a cargo de la Empresa.

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación y, a la aceptación por parte de la Empresa, de las solicitudes de formación individual que los trabajadores presenten en forma y plazo, con reserva del puesto de trabajo.

#### Art. 10º. - Clasificación Profesional

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

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

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

4. Para el año 2009, la Clasificación Profesional está regulada por lo establecido en el Convenio Colectivo anterior (periodo 2005-2008).

5. A partir del año 2010, la Clasificación Profesional se regula según los siguientes artículos de este Convenio Colectivo.

Se adjunta cuadro anexo en el que se establece la migración del sistema de clasificación profesional vigente hasta el año 2009 al sistema de clasificación profesional vigente a partir de 1 de enero de 2010:

Clasificación Profesional vigente hasta el 31-12-2009	Nomenclatura de antiguas categorías como referencia			Clasificación Profesional vigente a partir del 1-01-2010
<b>Grupos y niveles</b>	<b>OPERARIO</b>	<b>ADM</b>	<b>TÉCNICO</b>	<b>Grupos y niveles</b>
GP 1 - 1,2	Peón, P. Esp.			GP 1
GP 2 - 2,3	Esp, Of. 3a.-2a.	Aux Adm, Of. 2a,	Aux. Téc.-Lab.	GP 2 B
GP 2 - 1	Of. 1a., Electrom.	Of. 1a.	Delineante	GP 2 A
GP 3 - 2	Subcapataz	Encarg. C-A-L	Del. 1a.-Anal. Lab	GP 3 B
GP 3 - 1	Capataz	Informático	Del. Proyec.	GP 3 A
GP 4 - 3			Jefe sección- TGM	GP 4
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3			TGS, TGM con Jef.	GP 5
GP 5 - 1			TGS con Jef.	GP 6

Art. 11. - Factores de encuadramiento

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:
  - a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
  - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
  - c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
  - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
  - e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.
  - f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
3. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

Art. 12. - Grupos profesionales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
  - a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

1º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o E.S.O.

3º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

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

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

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

#### Grupo Profesional 1

- A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.
- B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

#### Grupo Profesional 2

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

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

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

B. Formación Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

### Grupo Profesional 3

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

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

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

B.- Formación Nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación Nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

### Grupo Profesional 4

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

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

### Grupo Profesional 5

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

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

### Grupo Profesional 6

- A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.
- B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En el anexo 1 se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

#### Art. 13. – Procedimiento de promoción interna.

Para la creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de puestos que quedan vacíos (salvo para cubrir bajas por IT, vacaciones, o circunstancias similares que motiven una contratación inmediata), la empresa debe acudir a la promoción interna, únicamente respecto de aquellos puestos correspondientes a los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 del presente Convenio. Sólo en el supuesto de no cubrirse el puesto internamente, podrá la empresa acudir a la contratación externa y respecto del Grupo Profesional 3, cuando el puesto requiera una especial confianza o se ostenten funciones específicas de mando, podrá la empresa acudir a contratación externa.

Para el adecuado cumplimiento de dicha obligación la empresa deberá respetar el procedimiento de promoción interna siguiente:

1º). Debe publicar en el tablón de anuncios del Comité de Empresa, simultáneamente a la comunicación al mismo (que deberá acusar recibo de dicho comunicado), el puesto de trabajo que queda vacante o de nueva creación, especificando puesto de trabajo concreto, lugar de prestación de servicios, horario y jornada de trabajo del puesto y grupo profesional al que corresponde. En dicha convocatoria deberá señalarse un plazo nunca inferior a cinco días naturales para presentar candidaturas y los criterios de selección para dicho puesto, con su correspondiente puntuación, entre los que deben figurar necesariamente, los siguientes (con independencia de aquellos otros específicos del puesto de trabajo concreto):

Experiencia en puesto de similar o igual categoría.

Experiencia en grupo profesional inmediatamente inferior.

Titulación académica o profesional relacionada con el puesto.

Otros meritos y cursos u otras titulaciones relativas al puesto concreto.

2º). Todos los candidatos al puesto deberán presentar en Gerencia o en el Departamento de Recursos Humanos, su candidatura, en la que deberá reseñarse los méritos y sobre todo aquella documentación acreditativa de las aptitudes para el puesto. Toda la documentación deberá presentarse con fotocopia de la misma, a los efectos de sellarse como prueba de su presentación.

La empresa deberá abrir expediente, que podrá ser consultado por el Comité de Empresa (siempre respetando el obligado secreto y sigilo profesional, especialmente respecto de los datos personales y profesionales de los candidatos) a los efectos de controlar la legalidad del proceso de selección, que debe respetar aquellos principios establecidos en nuestra Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico.

3º). La empresa comunicará a todos los candidatos y al Comité de Empresa y publicará en el tablón de anuncios, el candidato elegido, que deberá aceptar por escrito las condiciones del nuevo puesto de

trabajo, en su caso. De no aceptarse, será el siguiente candidato en puntuación el que deberá aceptar y así sucesivamente.

Tal decisión empresarial puede ser objeto de impugnación en el plazo de diez días hábiles desde la notificación personal de la misma por cualquiera de los candidatos no elegidos, mediante reclamación ante la dirección empresarial, la cual paralizará o suspenderá el proceso de ascenso. La Dirección resolverá la impugnación en el plazo de 10 días hábiles, entendiéndose desestimada en caso de finalizar dicho plazo sin resolución. Resuelta la reclamación por la dirección empresarial podrá interponerse en el plazo legal la correspondiente demanda ante la jurisdicción social.

Art. 14. - Movilidad funcional

Art. 15. - Trabajos con funciones de grupo superior

Art. 16. - Trabajos con funciones de grupo inferior

Art. 17.- Período de prueba.

En lo referido a las materias de los artículos 14, 15, 16, y 17 se estará a lo recogido en el artículo 1º del presente Convenio sobre derecho supletorio.

#### CAPITULO IV Régimen de trabajo

Art. 18.- Jornada.

La jornada de trabajo será de 1.752 horas efectivas para el 2009. A partir del año 2010, la jornada de trabajo será de 1.750 horas efectivas. Asimismo, si por cualquier norma jurídica de obligado cumplimiento, se publicase en el BOE, una reducción de jornada superior a la pactada en este convenio, la misma se haría efectiva a partir de la fecha de su publicación.

El horario de trabajo será establecido en el calendario laboral en cada centro de trabajo.

El personal de la empresa, disfrutará de 20 minutos retribuidos diarios para el desayuno.

Dichos horarios podrán adaptarse en cada explotación, bien individual o colectivamente, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados, siempre y cuando no supere el cómputo anual de la jornada pactada.

Los sábados serán considerados a todos los efectos como día laborable.

Puesto que la firma del presente Convenio se produce en 2011, ambas partes acuerdan que para la elaboración de los calendarios de dicho año se tendrán en cuenta las dos horas de reducción no aplicada en 2010. Por lo tanto la jornada laboral de 2011 será de 1748 horas efectivas.

Art. 19.- Horario flexible o extensible.

La Empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada, de común acuerdo con el trabajador y previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Se entenderá que el horario flexible no debe en ningún caso sobrepasar el límite legal de horas anuales.

Se respetarán las condiciones que con carácter individual pueda tener cada trabajador previas a la firma del presente convenio, salvo pacto en contrario.

En los casos de horario extensible o prolongación de jornada (tanto para el personal obrero como para el personal administrativo), podrá convenirse una retribución a tanto alzado, de los posibles excesos de jornada, o en compensación por tiempo de descanso de común acuerdo por ambas partes. Al vencimiento del plazo, podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubiera contraído.

#### Art. 20.- Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, y cuando no sea posible, compensarlas, preferentemente, por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

En lo no establecido en este convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos, y dado el carácter de servicio público que tiene la Empresa, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio, con las mínimas interrupciones posibles, se consideran horas extraordinarias de ejecución obligatoria las siguientes:

- Reparación de siniestros que afecten al servicio.
- Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia, sean inaplazables.
- Cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se procurará reducir al mínimo imprescindible, el número de horas extraordinarias a realizar y a tal fin, la Empresa revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo las necesidades del servicio puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal, sin precisar horas extraordinarias.

La Dirección de la empresa informará al comité de empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas por centro de trabajo, trabajadores que las han realizado y número de horas de cada trabajador.

La empresa facilitará a cada trabajador la relación mensual de sus horas extras trabajadas, indicando tipo, cantidad, valor e importe.

#### Art. 21.- Días festivos.

Los días festivos que regirán durante la vigencia de este convenio serán los que determine el departamento de trabajo de la Diputación General de Aragón, más las dos fiestas locales. Todos ellos tendrán carácter retribuido y no recuperable.

#### Art. 22.- Licencias.

El trabajador avisando con la antelación suficiente y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Se podrá solicitar un máximo de cinco días naturales en el transcurso del año de carácter no retribuido por asuntos propios. Estos días estarán supeditados a la acreditación de la necesidad por parte del trabajador y siempre y cuando no perjudiquen el proceso productivo de la Empresa.
- En el caso de fallecimiento, operación, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres\* o hijos: cuatro días naturales o tres laborales.

---

\* A partir del 1 de enero de 2011

- En el caso de fallecimiento, operación, hospitalización o enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho: dos días laborales, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, 4 días naturales.
- Fallecimiento de familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad: un día laborable.
- Nacimiento de hijos: dos días naturales y en caso de festivo, un día laborable.
- Traslado de domicilio: un día laboral.
- Por boda de familiar de primer grado: un día natural.
- Por bautizo o comunión de familiar de primer grado: un día natural.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- Asistencia a curso de parto: el tiempo indispensable.
- Exámenes de cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencias: el tiempo necesario presentando el correspondiente justificante.
- Permiso para consulta médica: el tiempo necesario. Para la sección de lectores y montadores (Aguas Zaragoza), se les aplicará para el cálculo de incentivos, la media de las primas de los 3 meses anteriores.
- Quince días en caso de boda o en el supuesto de inscripción en el registro oficial de parejas de hecho correspondiente.
- Ocho horas al año por asuntos propios cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.\*

Los trabajadores que formen parte de una pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, previa acreditación de su condición de pareja de hecho legalmente constituida, disfrutarán de todos los derechos reconocidos en el presente convenio para los familiares consanguíneos y afines.

Para el resto de licencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 23.- Vacaciones.

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de veintidós días laborales de lunes a viernes.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre Empresa y trabajador la división del periodo de vacaciones.

El calendario de vacaciones de cada centro de trabajo, se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los tres primeros meses de cada año. En caso de no llegar a acuerdo mediará el Comité de Empresa.

Al establecer dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores. En caso de desacuerdo, se estará a lo establecido en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada trabajador deberá conocer su periodo de vacaciones con una antelación de dos meses al comienzo del disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le correspondan a tenor del tiempo trabajado.

#### Art. 24.- Exposición a agentes biológicos.

En cumplimiento del Art. 7. 2 del R.D. 664/1997, de 12 de mayo, los trabajadores expuestos a riesgos para la salud o seguridad como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, dispondrán dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo. El comité de seguridad y salud delimitará los colectivos afectados por estas circunstancias.

---

\* A partir del 1 de enero de 2011

## CAPÍTULO V Régimen económico

### Art. 25.- Régimen económico.

El régimen económico que regirá entre la Empresa y su Personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente convenio colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que compendian todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían.

### Art. 26.- Norma general.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente convenio colectivo, establecidas, reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada laboral que realice, comparada con la jornada completa.

### Art. 27.- Tabla de retribuciones.

Ambas partes están de acuerdo en la importancia de aplicar de forma efectiva la estructura salarial y las tablas salariales pactadas en el presente Convenio.

La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos de nivel de retribución anual por grupo profesional y nivel salarial del mismo.

La tabla de retribuciones se compone de: salario base, complemento personal y pagas extraordinarias.

En el anexo se detalla para cada grupo profesional y nivel la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

### Art. 28.- Niveles de retribución anual.

1. Nivel anual de retribución por grupo profesional: dicho nivel comprende en su cómputo anual, el salario base.
2. Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir al nivel anual de retribución, que por su grupo profesional y nivel salarial corresponde a un empleado, los complementos de carácter personal y los complementos del puesto de trabajo si los hubiera.

### Art. 29.- Incremento salarial.

El incremento salarial para los años de vigencia de este convenio será el siguiente:

- Para el año 2009 el incremento será del IPC real del año anterior (2008), que fue del 1,4 %.
- Para el año 2010 el incremento será el IPC real del año anterior (2009), que ha sido del 0,8%, + 0'4%, resultando un incremento definitivo del 1,2 %.
- Para el año 2011 el incremento será el IPC real del año anterior (2010) 3% + 0'5 %, resultando un incremento definitivo del 3,5 %.
- Para el año 2012 el incremento será el IPC real del año anterior (2011) + 0,6 %.

Art. 30.- Salario base.

La columna primera del anexo del presente convenio colectivo, tendrá la consideración de salario base de acuerdo con lo establecido en el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y, se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las dos gratificaciones extraordinarias.

Art. 31.- Complemento personal.

Tiene el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa fijará en cada caso, el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Este complemento no será ni compensable ni absorbible para ningún otro concepto.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 el complemento personal se incrementará con el incremento salarial pactado en el artículo 29.

Art. 32.- Complemento Salario Base.

El Complemento Salario Base es un complemento salarial que proviene de la anterior adaptación de las tablas salariales y que se plasmó en el convenio anterior, teniendo el carácter "ad personam". Se abonará por doce mensualidades más las pagas extra y tendrá la misma consideración que el salario base a los efectos de calcular y devengar otros conceptos salariales. Por lo tanto, devengará antigüedad en la misma forma que el salario base y se incluirá en cualquier cálculo en el que se utilice éste, como por ejemplo la retribución de las horas extraordinarias o cualquier otro.

El Complemento Salario Base estará sujeto a los mismos incrementos salariales y revisiones pactadas para el salario base y no podrá ser compensado ni absorbido en ningún caso.

Art. 33.- Participación en Beneficios.

Para el personal que a la fecha de la firma del presente convenio viniera percibiendo la participación en beneficios, ésta se calculará mediante la aplicación de un porcentaje fijo del 13,13% del salario base más antigüedad, resultado de su consolidación a partir del 1 de enero de 2002.

Art. 34.- Plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter de servicio público que tiene encomendado la Empresa, por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo, será aconsejable que, con cierta asiduidad, el empleado que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, con trabajo nocturno o trabajo en festivos.

Se establece una retribución por una semana de disponibilidad de guardia, desde el fin de la jornada ordinaria de trabajo hasta el comienzo de la siguiente jornada laboral, de:

Año 2009: 62,06 € brutos por semana  
Año 2010: 75 € brutos por semana  
Año 2011: 77 € brutos por semana  
Año 2012: 80 € brutos por semana

Para aquellos trabajadores que, realizando la disponibilidad en cualquiera de los doce días festivos oficiales establecidos por la Diputación General de Aragón, más los dos festivos locales

(según lo regulado en el art. 21 de este convenio, en ambos casos), deban realizar trabajo efectivo derivado del servicio, además de este plus y de las horas extras correspondientes, disfrutarán de un día de descanso compensatorio.

Podrán acumularse hasta cinco días de libre disposición.

Los días de libre disposición que excepcionalmente no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente. No obstante ambas partes acuerdan que los generados durante 2010 puedan disfrutarse hasta el 31 de diciembre de 2012.

Para disponer de los días de libre disposición, se solicitarán a la Empresa con 24 horas de antelación mínima y se concederán siempre y cuando su disfrute no entorpezca el normal funcionamiento de la Empresa, por lo que no se disfrutarán en períodos vacacionales (Julio, Agosto y Septiembre), o en circunstancias de bajas por I.T. del personal que realice igual o similar función, etc. La Empresa proporcionará al trabajador copia de la solicitud, con el conforme, si procede.

En caso de coincidencia de solicitud de días de libre disposición de más de un trabajador para una misma fecha, se concederán los permisos teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

La semana de disponibilidad implica que el trabajador deberá llevar el móvil y/o cualquier otro medio que la empresa ponga a su disposición y atender las necesidades del servicio.

Si por necesidades del Servicio, el trabajador debiera realizar fuera de su jornada laboral un trabajo extraordinario, éste cobrará el precio por hora extraordinaria pactada.

#### Art. 35.- Guardias en la sección de Aguas de Zaragoza

En los sábados y en horario matutino, los trabajadores de la sección de Aguas de Zaragoza deberán trabajar un turno de Guardia, que será el que establezca el contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

Los trabajadores que formen parte de los turnos de guardia serán compensados con un día de libre disposición. Dicha compensación no podrá fraccionarse en jornada de mañana o tarde. Los trabajadores de la sección de montadores que formen parte de los turnos de guardia, trabajarán cambiando contadores obsoletos en baterías, mientras no reciban un aviso de la Empresa para que acudan a reparar una avería o atender una urgencia que pueda surgir. Por dicho trabajo se les asegurará a efectos del cálculo de incentivos, 40 contadores.

El personal administrativo y el Encargado de la sección de montadores, que formen parte de los turnos de guardia serán compensados, además de con el día de libre disposición pactado, con una remuneración de 20,81 euros brutos por cada sábado que trabajen, para el año 2009

Dicho importe será revisado con el incremento pactado para cada año según el artículo 29 Incremento Salarial.

Podrán acumularse hasta cinco días de libre disposición.

Los días de libre disposición que excepcionalmente no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Para disponer de los días de libre disposición, se solicitarán a la Empresa con 24 horas de antelación mínima y se concederán siempre y cuando su disfrute no entorpezca el normal funcionamiento de la Empresa, por lo que no se disfrutarán en períodos vacacionales (Julio, Agosto y Septiembre), o en circunstancias de bajas por I.T. del personal que realice igual o similar función, etc. La Empresa proporcionará al trabajador copia de la solicitud, con el conforme, si procede.

En caso de coincidencia de solicitud de días de libre disposición de más de un trabajador para una misma fecha, se concederán los permisos teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

La composición de dichos turnos se negociará con los representantes legales.

Horas Sobrantes.- Sección de lectores y operarios del taller. En los días de libre disposición, puentes, festivos, etc. a que dieran lugar las horas trabajadas en exceso respecto a las que cada año figuran en el Convenio, si las hubiese, se les aplicará para el cálculo de incentivos, la media de sus primas de los últimos 3 meses, y a los operarios del taller la prima por día trabajado que tienen acreditada.

Art. 36.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada una de las dos gratificaciones extraordinarias que establece este convenio consistirá en el importe de una mensualidad de SALARIO BASE y ANTIGÜEDAD.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de forma semestral:

- a) Del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias serán:

- c) En la nómina del mes de junio.
- d) El 15 de diciembre.

Art. 37.- Antigüedad.

El premio de Antigüedad tiene el carácter de Complemento Personal de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El porcentaje sobre el salario base que, por este concepto, perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 2001, quedará consolidado a nivel personal.

A partir del 1 de enero de 2002, cuando el trabajador cumpla un nuevo año de antigüedad en la empresa, percibirá, además, el 1% de su salario base vigente en cada momento.

Al personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tuviera reconocido por este concepto un 2% anual sobre el Salario Base durante los 10 primeros años desde su ingreso en la Empresa, se le mantendrá dichas condiciones.

A efectos de la consolidación del porcentaje que sobre el salario base (premio de antigüedad) tenga cada trabajador a 31/12/01, a todos los trabajadores que hasta la firma del Convenio de Empresa se les incrementaba el premio de antigüedad por quinquenios, se les tendrá en cuenta la fracción del quinquenio trabajada a que tuviera derecho en dicha fecha.

El premio de antigüedad se percibirá hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad, en cuyo momento quedará congelado.

El premio de antigüedad entendiéndose como antigüedad consolidada y la que se devengue año tras año se percibirá en las 12 pagas ordinarias y en las 2 pagas extraordinarias.

Art. 38.- Prima para la sección de lecturas de contadores

El sistema de prima que se establece para la sección de lectura de contadores del centro de trabajo de Zaragoza, será la siguiente:

Precio 2009

<u>Lecturas por día:</u>	<u>Euros</u>
De 1 a 100	0,0222 euros brutos / lectura / día
De 101 en adelante	0,0445 euros brutos / lectura / día

Esta prima tendrá el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los años 2010, 2011 y 2012, estos importes serán revisados con el IPC real del año anterior.

- Anomalías en el trabajo no imputables al trabajador:

Si se producen anomalías ajenas al trabajador, que impidan la realización del trabajo con normalidad (falta de lecturas o avería de TPL), a los afectados que trabajen con este sistema de prima, se les aplicará en esas jornadas, para el cálculo de incentivos, la media de los 3 meses anteriores.

Art. 39.- Sistema de Prima para la sección de montaje de contadores.

El sistema de prima que se establece para la sección de montaje de contadores del centro de trabajo de Zaragoza, será la siguiente:

Precio 2009

<u>Contadores por día:</u>	<u>Euros</u>
Del 1 al 5	0,1247 euros brutos / contador / día
Del 6 al 11	0,4334 euros brutos / contador / día
Del 12 al 25	0,7218 euros brutos / contador / día
A partir del 26	1,7521 euros brutos / contador / día

Para el año 2010, estos importes serán revisados con el IPC real del año anterior. No obstante no procederá el pago de dichos incrementos y atrasos ya que por causas de la negociación, se cobró la media de la prima.

Precio 2011

Para todas las operaciones, instalación, desmontaje, precinto o desprecinto por alta o baja y lectura por cambio de titular de contadores se establece el precio siguiente:

<u>Contadores por día:</u>	<u>Euros</u>
Del 1 al 5	0,1081 euros brutos / contador / día
Del 6 al 11	0,3758 euros brutos / contador / día
Del 12 al 25	0,6259 euros brutos / contador / día
A partir del 26	1,5193 euros brutos / contador / día

Los meses del 2011 en los que se hayan pagado la media de la prima se revisarán en función de la producción realizada, abonándose la diferencia cuando proceda. En ningún caso procederá descuento de ninguna cantidad si la prima real es inferior a la media abonada.

Para el año 2012, estos importes serán revisados con el incremento pactado según el artículo 29 Incremento Salarial.

Los nuevos importes de primas para 2011 están basados en un cambio de tareas y las correspondientes tarifas pagadas por el ayuntamiento. Para que estos cambios no afecten al sistema de primas más allá de lo pactado, la empresa se compromete a que todas las operaciones

recogidas en el presente artículo sean realizadas por los trabajadores de la sección de montaje y a realizar un reparto equitativo de las diferentes tareas y zonas de trabajo.

- Anomalías en el trabajo no imputables al trabajador.

Si se producen anomalías ajenas al trabajador, que impidan la realización del trabajo con normalidad (falta de contadores y avería de motocicletas), a los afectados que trabajen con sistemas de primas, se les aplicará en esas jornadas, para el cálculo de incentivos, la media de los 3 meses anteriores.

En el supuesto que durante el montaje o desmontaje de un contador, se produzca una avería en la instalación, el tiempo necesario para la reparación de la misma, incrementado en un cuarto de hora, se retribuirá con la media de los incentivos del trimestre anterior que tenga acreditada cada trabajador, retribuyendo el resto de la jornada con los contadores realmente instalados durante la misma.

- Intentos fallidos.

A los efectos de cálculo de incentivos se considerará, en los montajes por altas, un contador, por intento fallido, por errores en los datos de las órdenes de trabajo proporcionadas por el Ayuntamiento o en instalaciones que no tengan las distancias adecuadas.

- Reparación de averías.

Cuando la Empresa designe a un montador para la reparación de averías, que puedan producirse durante la jornada de trabajo, en ayuda o sustitución de su encargado, durante una mañana o tarde completas, o durante una jornada, se le abonará en esos días los incentivos correspondientes a 40 contadores.

- Instalación contadores de 25 mm.

A efectos del cálculo de incentivos la instalación de Altas, el desmonte por Baja o el cambio de contadores de calibres iguales o superiores a 25 mm., se considerarán como tres contadores, debido al mayor peso a transportar y a la necesidad de utilizar 2 llaves grandes.

En todos los casos, esta prima tendrá el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40.- Compensación de horas extraordinarias (Sección Aguas Zaragoza).

Las horas extraordinarias trabajadas se compensarán con tiempo de descanso, incrementado en un 100% el tiempo de trabajo extraordinario. El tiempo de compensación se realizará en jornada de mañana (5 horas), tarde (3 horas) o jornada completa (8 horas). El cómputo de horas de compensación se guardará dentro de los diez días siguientes a completar una de las jornadas establecidas de disfrute de compensación.

Para disponer de las jornadas de compensación, se solicitarán a la Empresa con 24 horas de antelación mínima y se concederán siempre y cuando su disfrute no entorpezca el normal funcionamiento de la Empresa, por lo que no se disfrutarán en periodos vacacionales (Julio, Agosto y Septiembre) o en circunstancias de bajas por I.T. del personal que realice igual o similar función, etc.

En caso de coincidencia de solicitud de las jornadas de compensación de más de un trabajador para una misma jornada, se concederán las compensaciones teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

Art. 41.- Valor de las horas extraordinarias (para el resto de personal Aquagest, S.A.).

Con carácter general y durante la vigencia del presente convenio colectivo, el valor de las horas extraordinarias será para cada empleado el salario base, en cómputo anual (incluido pagas extraordinarias), dividido por el número de horas en jornada anual (art. 18).

Las horas extraordinarias tendrán el siguiente baremo:

Hasta las 22 horas	con el 25%.
De 22 h. a 6 horas	con el 50%
Las Festivas	con el 75%.

Art. 42.- Importe de la media dieta.

Los trabajadores de Aquagest, S.A. que por necesidades de la Empresa, se vea obligado a comer fuera de su domicilio particular, percibirá por dieta para el almuerzo 14,97 € para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementarán en el incremento salarial pactado.

Art. 43.- Anticipos.

La Empresa a instancia de los trabajadores podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber habitual, las cuales deberán ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes del pago en que se hace el anticipo.

Art. 44.- Pago de salarios.

El concepto salario se pagará en el penúltimo día laborable del propio mes que se devengue.

Art. 45.- Trabajos a turnos 365 días.

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente los 365 días del año, de lunes a domingo con la periodicidad que el turno exija y la empresa determine.

El plus de turno tiene el carácter de complemento salarial no consolidable de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución será la siguiente:

2009: 55 € brutos al mes
2010: 60 € brutos al mes
2011: 62,10 € brutos al mes
2012: 62,10 € brutos al mes + incremento de tablas según el artículo 29 Incremento Salarial

Dicho plus compensa cualquier variación del descanso semanal o de horario.

Además, los trabajadores que presten sus servicios profesionales en el turno de noche de los días 24 de diciembre (Nochebuena), y 31 de diciembre (Nochevieja), así como, en turno de mañana o tarde de los días 25 de diciembre (Navidad) y 1 de enero (Año Nuevo), cobrarán la cantidad de 100 euros brutos por cada uno de los turnos y días referidos.

Los trabajos realizados en festivos y fiestas entre semana, no se califican como trabajos extraordinarios.

En aquellos centros de trabajo donde no se viniese percibiendo este plus se reconocerá a partir del 1 de enero de 2011.

Art. 46.- Trabajos nocturnos.

Tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un plus nocturno que consistirá en 1,08 euros para todos los trabajadores por cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, salvo aquellas que sean consideradas

horas extraordinarias por tener estas una remuneración específica (art.41). Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementarán en el incremento salarial pactado.

#### Art. 47.- Trabajos Tóxicos.

Tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El plus tóxico consistirá en el 20% del salario base hora día, por el tiempo de exposición en ambiente tóxico por ejemplo (fangos, alcantarillado...).

En caso de discrepancia sobre el ambiente tóxico, se estará a lo que defina el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

#### Art. 48.- Quebranto de moneda.

Los trabajadores que tengan a su cargo el cobro de recibos en caja, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 203,81 euros anuales. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementarán en el incremento salarial pactado.

#### Art. 49.- Remuneración por kilometraje.

La remuneración por el uso del vehículo particular por parte de los trabajadores para la realización de su trabajo, dará lugar al cobro por Km. del importe de 0,31 euros. Para el año 2012 se incrementará en el incremento salarial pactado.

#### Art. 50.- Plus deterioro vestuario para el personal administrativo

A partir de 1 de enero de 2010 se establece que el personal administrativo percibirá un plus por deterioro de vestuario, como complemento extrasalarial, por importe de 13 euros brutos/mes.

Este importe se actualizará los años 2011 y 2012 según el incremento salarial pactado en el artículo 29 del presente convenio.

### CAPÍTULO VI Régimen asistencial

#### Art. 51.- Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo es el conjunto de prestaciones a cargo de la Empresa, que complementan a las de la Seguridad Social y se especifican en el presente capítulo.

#### Art. 52.- Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

Cuando por hallarse enfermo, no pueda un empleado asistir al trabajo, deberá dentro de las primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación y justificación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Empresa, para considerar que la ausencia del trabajo no es justificada.

Si la duración de la enfermedad, es superior a dos días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla dentro del plazo de tres días a su jefe inmediato para que éste, la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja, facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

Art. 53.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la Empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación, la diferencia hasta el 100% de su retribución bruta, completando la prestación que corresponda abonar en régimen de pago delegado a la Seguridad Social o a la Mutua. En el caso de aquellos trabajadores que trabajen con el sistema de Primas, se considerará incluido en el salario bruto la media de las primas del último trimestre.

Art. 54.- Seguro de accidente de trabajo

La Empresa mantendrá contratado a su coste, un seguro de accidentes de trabajo, que cubra las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador o en su defecto el cónyuge o derecho habiente, percibirá la cantidad de 23.000 euros y por una sola vez.

Art. 55.- Vinculación al seguro de accidente de trabajo.

El seguro de accidente de trabajo al que se refiere el artículo precedente, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Art. 56- Ayuda Escolar.

La Empresa abonará en nómina, una vez al año y previa justificación, los siguientes importes brutos:

- 2º ciclo de E.S.O., 1º y 2º de Bachillerato y Módulos medio y superior: 135,49 euros por hijo.
- Estudios Universitarios: 178,05 euros por hijo.

Para los años 2010, 2011 y 2012, estas cantidades se incrementarán en el incremento salarial pactado.

A partir del curso escolar 2011-12\* a los trabajadores que cursen estudios universitarios se les abonará los gastos de matrícula y se les concederá el derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

A partir de los siguientes cursos se les abonarán tan solo las matrículas de las nuevas asignaturas, salvo que por norma o imperativo legal, el trabajador hubiera tenido que matricularse de un número determinado de asignaturas, en cuyo caso se tendrá en cuenta este hecho a la hora de conceder el pago de matrículas ya cursadas.

Asimismo si por causa justificada o fuerza mayor un trabajador no aprobara todas o alguna de las asignaturas cursadas, podrá solicitar una nueva ayuda, resolviéndose favorablemente aquellas solicitudes suficientemente justificadas.

Art. 57.- Contrato de relevo.

La mera solicitud de un trabajador que cumpla los requisitos establecidos en el art. 166 TRLGSS vigente para jubilarse parcialmente, vinculará a la empresa que vendrá obligada a suscribir contrato a tiempo parcial con dicho trabajador y de relevo con el que lo sustituye hasta la jubilación total del solicitante.

Para exigirse tal derecho por parte del trabajador deberá preavisar a la empresa por escrito con un plazo de seis meses respecto de la fecha pretendida para la jubilación parcial. En caso de incumplimiento de dicho plazo la empresa no viene obligada a suscribir el contrato parcial con el

---

\* Hasta el curso escolar 2011-12 se mantiene el redactado del convenio anterior.

trabajador que desea jubilarse parcialmente ni el de relevo, hasta seis meses después de la solicitud.

## CAPÍTULO VII

### Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores

Art. 58.- Órganos de representación.

Derechos sindicales:

- La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- No se condicionará el empleo de un trabajador o su promoción a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier forma, por la causa indicada.

Art. 59.- Comité de Empresa.

El comité de empresa tendrá las competencias que garantiza el artículo 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores. Se contempla la posibilidad de crear la figura de un Comité de Intercentros.

Art. 60.- Asambleas.

Terminada la jornada laboral, podrán reunirse los trabajadores en las dependencias de la Empresa a convocatoria de los representantes legales de los trabajadores.

Para realizar estas asambleas, los representantes de los trabajadores deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, horario, y centros donde se vayan a celebrar, debiendo la Dirección de la Empresa acusar recibo.

## CAPÍTULO VIII

### Salud laboral

Art. 61.- Salud laboral.

En materia de Salud laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa específica que la desarrolla y demás normas legales, que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, configura la vigilancia de la salud como derecho del trabajador y una obligación del empresario, enunciando como regla general, la voluntariedad de la misma. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

- En los puestos de trabajo en que exista un riesgo de enfermedad profesional.
- La evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos tal y como establece el art. 36.4 del estatuto de los trabajadores.

Art. 62.- Reconocimiento médico.

Anualmente y en las fechas que la Empresa indique, serán sometidos los empleados a un reconocimiento médico en consonancia con lo contenido en el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO IX Cláusulas finales

Art. 63.- Difusión del convenio.

Cuando el presente convenio colectivo sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza o en el B.O.A., se entregará un ejemplar del mismo a cada empleado.

Art. 64.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del convenio colectivo.

Por parte de la Empresa:

- El Director de Zona
- El Jefe de Administración y Finanzas

Por parte de los Trabajadores:

- Presidente del Comité de Empresa
- Secretario del Comité de Empresa

Dicha comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento.

A esta comisión se someterán cuantas dudas pueda producir la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y, la comisión resolverá sin perjuicio de los recursos que puedan proceder.

Art. 65.- Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral competente, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, entendiera que el presente convenio colectivo o algunas de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, adoptase las medidas pertinentes, o por cualquier otra causa la Administración Pública o de los Tribunales competentes ordenaran la rectificación del presente convenio colectivo o parte del mismo, quedarán sin efecto la totalidad, debiendo ser sometido nuevamente a la comisión deliberadora, para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

Art. 66.- Prelación de normas.

El presente convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario y otras disposiciones de carácter laboral, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre que no resulten más favorables, apreciadas en su conjunto para el trabajador y no vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que efectúen los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.

Disposición final:

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón:

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Este Convenio ha sido aprobado por decisión mayoritaria de la Asamblea de Trabajadores  
 Los representantes de los trabajadores  
 Por la Empresa  
 En Zaragoza, a 17 de marzo de 2011.

TABLA SALARIAL 2008					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.011,84 €	519,43 €	2.001,97 €	14.533,24 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	12.379,18 €	447,26 €	2.063,20 €	14.889,64 €
GP 2 - 1	GP 2 A	12.609,44 €	178,62 €	2.101,57 €	14.889,63 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.068,46 €	- €	2.178,08 €	15.246,54 €
GP 3 - 1	GP 3 A	13.380,53 €	- €	2.230,09 €	15.610,62 €
GP 4 - 3	GP 4	14.800,71 €	- €	2.466,79 €	17.267,50 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	15.155,76 €	- €	2.525,96 €	17.681,72 €
GP 5 - 1	GP 6	16.417,61 €	- €	2.736,27 €	19.153,88 €

TABLA SALARIAL 2009					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.180,01 €	526,70 €	2.030,00 €	14.736,71 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	12.552,49 €	453,52 €	2.092,08 €	15.098,09 €
GP 2 - 1	GP 2 A	12.785,97 €	181,12 €	2.131,00 €	15.098,09 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.251,42 €	- €	2.208,57 €	15.459,99 €
GP 3 - 1	GP 3 A	13.567,86 €	- €	2.261,31 €	15.829,17 €
GP 4 - 3	GP 4	15.007,92 €	- €	2.501,32 €	17.509,24 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	15.367,94 €	- €	2.561,32 €	17.929,26 €
GP 5 - 1	GP 6	16.647,46 €	- €	2.774,58 €	19.422,03 €

TABLA SALARIAL 2010					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.326,17 €	533,02 €	2.054,36 €	14.913,55 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	12.703,12 €	458,96 €	2.117,19 €	15.279,27 €
GP 2 - 1	GP 2 A	13.186,95 €	183,29 €	2.197,83 €	15.568,07 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.410,44 €	- €	2.235,07 €	15.645,51 €
GP 3 - 1	GP 3 A	13.730,67 €	- €	2.288,45 €	16.019,12 €
GP 4 - 3	GP 4	15.188,01 €	- €	2.531,34 €	17.719,35 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	15.552,36 €	- €	2.592,06 €	18.144,42 €
GP 5 - 1	GP 6	16.847,23 €	- €	2.807,87 €	19.655,10 €

TABLA SALARIAL 2011					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.757,58 €	551,68 €	2.126,26 €	15.435,52 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	13.147,73 €	475,03 €	2.191,29 €	15.814,04 €
GP 2 - 1	GP 2 A	13.648,49 €	189,71 €	2.274,75 €	16.112,95 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.879,80 €	- €	2.313,30 €	16.193,10 €
GP 3 - 1	GP 3 A	14.211,25 €	- €	2.368,54 €	16.579,79 €
GP 4 - 3	GP 4	15.719,60 €	- €	2.619,93 €	18.339,53 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	16.096,69 €	- €	2.682,78 €	18.779,47 €
GP 5 - 1	GP 6	17.436,88 €	- €	2.906,15 €	20.343,03 €

ANEXO – CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

G* N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	FACTORES DETERMINANTES
1	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.
3	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
3	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.
4	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Alto grado de autonomía.
5	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

## **EDAR ALMOZARA**

Planeamiento, deberá remitirse a la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio de Zaragoza copia de los documentos integrantes del estudio de detalle aprobado definitivamente.

Cuarto. — Según dispone el artículo 145 del Decreto 52/2002, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo parcial de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón, de Planeamiento Urbanístico, el acuerdo de aprobación definitiva se inscribirá en el libro registro de instrumentos de planeamiento y gestión urbanística.

Quinto. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones pertinentes en orden a la ejecución del presente acuerdo.

Lo que se comunica para general conocimiento y efectos, advirtiéndose que el presente acuerdo agota la vía administrativa y contra el mismo podrá interponerse, previo recurso de reposición potestativo ante el órgano que lo dictó en el plazo de un mes, recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de notificación del presente acuerdo, de conformidad con lo previsto en los artículos 8.º y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, modificada por la disposición adicional 4.ª de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse, en su caso, cualquier otro recurso que se estime procedente.

Zaragoza, 2 de octubre de 2008. — El secretario general en funciones, Luis Jiménez Abad.

### Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 13.680

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 6 de octubre de 2008, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar con carácter definitivo la delimitación de la unidad de ejecución 1 y fijación del sistema de compensación en el área de intervención H-61-9 del PGOU, a instancia de Promociones Guillermo Serrano, S.L., y Phobebus, S.L., UTE Ley 18/1982, según proyecto aportado en fecha 12 de junio de 2008, salvo su apartado VI, debiendo estarse, en cuanto al cálculo de aprovechamiento medio y gastos de urbanización, al contenido del informe técnico de 23 de enero de 2008.

Segundo. — Aclarar que respecto a los terrenos comprendidos en la unidad de ejecución 2, se pospone la fijación del sistema de actuación y la delimitación de la unidad de ejecución por los argumentos contenidos en el informe del Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística de 18 de septiembre de 2008, con el fin de permitir que en este ámbito pueda seguirse actuando a través del procedimiento de autorización previa previsto en el artículo 16 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón, y 2.1.3 de las normas urbanísticas del PGOU.

Tercero. — Notificar el presente acuerdo a todos los interesados, en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Lo que se comunica para general conocimiento y efectos, advirtiéndose que el presente acuerdo agota la vía administrativa y contra el mismo podrá interponerse, previo recurso de reposición potestativo ante el órgano que lo dictó, en el plazo de un mes, recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación del presente acuerdo, de conformidad con lo previsto en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, modificada por la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitarse, en su caso, cualquier otro recurso que se estime procedente.

Zaragoza, 10 de octubre de 2008. — El secretario general en funciones, Luis Jiménez Abad.

### Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 12.256

Aventura Moncayo, S.C., ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

**Circunstancias:** Vallado e instalaciones para paintball en parcelas 5 y 6 del polígono I.

**Solicitante:** Aventura Moncayo, S.C.

**Objeto:** Vallado y escenario de paintball.

**Cauce:** Río Huecha.

**Paraje:** "Cerrado".

**Municipio:** Alcalá de Moncayo (Zaragoza).

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de veinticinco días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este

anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 5 de septiembre de 2008. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, José Iñigo Hereza Domínguez.

### Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo

Núm. 13.368

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto del siguiente centro de transformación y su acometida, para el que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Aznar Molina, 2, Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0102/08.

Emplazamiento: Vial de nueva construcción en sector UE-6, de La Almunia de Doña Godina.

Potencia y tensiones: 2 × 630 kVA y 10/0,380 kV y 10/0,380/0,220 kV.

Acometida:

1) Línea eléctrica aerosubterránea, de 323 metros totales de longitud (163 metros aéreos y 160 metros subterráneos), con origen en apoyo núm. 14, existente, de la línea "ITJASA" y final en el apoyo núm. 17 de la misma línea, después de hacer entrada/salida en el CT.

2) Línea eléctrica subterránea de 70 metros de longitud, procedente de empalme a realizar con red subterránea existente que alimenta el CT Z05940 "Desh IRJASA", que se desmontará.

Finalidad: Permitir urbanización del sector UE-6 de La Almunia de Doña Godina.

Presupuesto: 127.381,28 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Zaragoza (plaza de San Pedro Nolasco, núm. 7, edificio Maristas), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 29 de septiembre de 2008. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

Núm. 13.369

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto del siguiente centro de transformación, para el que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Aznar Molina, 2, de Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0103/08.

Emplazamiento: Calle Moncayo, núms. 7-9, en La Muela.

Potencia y tensiones: 630 kVA y 15/0,380 kV.

Acometida: línea eléctrica subterránea de 85 metros, con origen en CT Z45291 "La Muela 22", existente, y final en el CT Z45077 "La Muela, 9, esquina con Banqueras", existente, después de hacer entrada/salida en el CT.

Finalidad: Atender demanda de energía eléctrica en la zona.

Presupuesto: 44.216,03 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones, por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Zaragoza (plaza de San Pedro Nolasco, núm. 7, edificio Maristas), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 29 de septiembre de 2008. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

### Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa SAV-DAM Ideser UTE VII Almozara

Núm. 13.352

*RESOLUCION de 30 de septiembre de 2008 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE VII Almozara.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE VII Almozara (código de convenio 5003922), suscrito el día 25 de julio

de 2008 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 26 de septiembre de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 30 de septiembre de 2008. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.S.: La secretaria provincial, Pilar Benito Palmes.

### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Convenio colectivo para el período 2008-2012 entre los trabajadores de Industria de Servicios, Agricultores de la Vega de Valencia y Depuración de Aguas del Mediterráneo, Unión Temporal de Empresas Ley 18/1982, de 26 de mayo (SAV-DAM-IDESER UTE VII Almozara), del centro de trabajo de la EDAR La Almozara.

#### Antecedentes

Reunidos en la EDAR La Almozara, en Zaragoza a 25 de julio de 2008, en representación de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE VII Almozara don José Luis Bueno González, como gerente, y en representación de los trabajadores don Víctor Manuel Ruiz Alvarez, como delegado de personal y prevención, acuerdan el siguiente convenio colectivo de centro de trabajo que sustituye al vigente actualmente, estableciendo unas bases que regulen la relación laboral entre la plantilla de personal y la empresa SAV-DAM IDESER UTE VII ALMOZARA.

Ambas partes se comprometen a presentar el convenio colectivo ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen y posterior publicación en el BOPZ.

#### CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.º — *Ambito de aplicación.*

El presente convenio colectivo es de aplicación a los trabajadores de la empresa SAV-DAM-IDESER UTE VII Almozara que prestan sus servicios en la Planta Depuradora de Aguas Residuales de la Almozara, sita en camino la Noguera, s/n, de Zaragoza.

##### Art. 2.º — *Ambito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente a su vencimiento; no obstante sus estipulaciones seguirán vigentes hasta que sean sustituidas por las de un nuevo convenio.

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones con una antelación de tres meses sobre la fecha de vencimiento de este convenio.

##### Art. 3.º — *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del presente convenio, formada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores. Dicha comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento. Esta comisión se reunirá y actuará a petición de cualesquiera de las partes en el plazo de quince días desde la solicitud.

La comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras cuestiones que en su caso determine la legislación vigente, y otras que en el futuro se promulguen.

En caso de no llegar a acuerdo se podrá solicitar mediación en el SAMA. Para dicho caso cada parte designará un mediador.

#### CAPÍTULO II — ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Art. 4.º — *Competencias de la organización del trabajo.*

A tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, corresponde a la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa consultará a los representantes legales de los trabajadores sobre cualquier modificación o cambios que afecten a la organización del trabajo en la planta depuradora.

##### Art. 5.º — *Jornada laboral y flexibilidad horaria.*

La jornada anual efectiva para cada uno de los años de vigencia del convenio, será la fijada en el cuadro adjunto, incluyéndose en la misma la media hora para el bocadillo, siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas.

- Año 2008: 222 días laborables (1776 horas).
- Año 2009: 222 días laborables (1776 horas).
- Año 2010: 221 días laborables (1768 horas).
- Año 2011: 221 días laborables (1768 horas).
- Año 2012: 221 días laborables (1768 horas).

Para aquellos trabajadores que realicen la jornada partida, la jornada máxima anual de trabajo efectivo para los distintos años será la fijada en el cuadro adjunto:

- Año 2008: 219 días laborables (1752 horas).
- Año 2009: 219 días laborables (1752 horas).
- Año 2010: 218 días laborables (1744 horas).
- Año 2011: 218 días laborables (1744 horas).
- Año 2012: 218 días laborables (1744 horas).

El cómputo de la jornada, tanto al comienzo como al final de la misma, así como al principio y fin del descanso por jornada continuada, se efectuará según las condiciones que establece el artículo 7.2 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo (Exposición a Agentes Biológicos Durante el Trabajo) sobre las medidas higiénicas:

- Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo.

Con la finalidad de reducir al máximo las horas extraordinarias, atender las necesidades productivas y organizativas, así como fomentar la contratación de personal, para trabajos excepcionales de determinada envergadura que exijan cambios de horario y prolongaciones de la jornada habitual, la empresa, previa consulta al delegado de personal y a los trabajadores afectados, podrá flexibilizar la prestación de la jornada de trabajo del personal de mantenimiento, estableciendo una distribución de la misma adecuada a las necesidades de la actividad en el centro de trabajo mientras duren los trabajos excepcionales que puedan acordarse en cada caso, computándose la jornada que se produzca según lo regulado en el artículo 9 de este convenio colectivo.

Para el personal de turno en el centro de trabajo se elaborará un calendario laboral, que reflejará el horario y la jornada mínima de trabajo. Según las necesidades de la actividad, ya sea para cubrir vacantes en los turnos, reparar averías, trabajos urgentes, etc., los trabajadores prolongarán su jornada o cubrirán las vacantes, computándose la jornada que se produzca según lo regulado en el artículo 10 de este convenio colectivo.

Tanto para el personal de mantenimiento como para el de turno, en todo caso la jornada diaria no superará las 12 horas de trabajo.

El calendario laboral y de turnos se elaborará por la empresa, de acuerdo con los trabajadores en el plazo máximo de un mes desde la publicación en el BOPZ del calendario oficial de fiestas.

##### Art. 6.º — *Organización del trabajo.*

A los efectos de una necesaria racionalización los trabajos de explotación y mantenimiento de la planta se organizan en jefe de planta, subjefe de planta, técnico de laboratorio y distintos grupos de trabajo del personal obrero, tales como:

Operadores de planta a turnos, correturnos, operarios de mantenimiento, operario de fosas, operario de bombeos, jardinero y camionero.

Los trabajadores estarán adscritos a uno de estos grupos, sin perjuicio, atendido el carácter de servicio público de la empresa, que puedan llevarse a cabo, coyunturalmente, cambios de grupo a los efectos de cubrir enfermedades, vacantes, vacaciones, que se regularán según las condiciones pactadas en este convenio, o cualquier otra circunstancia análoga a las anteriores atendiendo a la movilidad funcional según la clasificación de los grupos profesionales adscritos en el capítulo VIII, artículo 35 de este convenio.

La descripción de las características y condiciones generales de trabajo de los diversos grupos de operarios, a título meramente enunciativo y no limitativo, será la siguiente:

##### A) Trabajos del operario a turnos:

1. Las tareas a desempeñar normalmente por el turno de mañana serán las siguientes:

- Comprobación de novedades del turno anterior.
- Limpieza del desarenador-desengrasador, lavador de arenas y separador de grasas.

- Extracción de arenas con cuchara anfibia.

- Toma de muestras y pruebas de laboratorio (V30).

- Limpieza de sólidos prensados, separador de grasas y flotantes y tamices.

- Limpieza vertederos decantadores primarios.

- Limpieza canal decantadores secundarios, de tal modo que en tres días se limpie cada decantador.

- Colaboración en retirada de contenedores de fangos deshidratados, arenas y sólidos de pozo de agua bruta, sólidos prensados y tamizadores.

- Cumplimentación de partes de control de maquinaria y proceso.

- Comprobación funcionamiento válvula telescópica digestor primario.

- Cumplimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias

2. Las tareas a desempeñar normalmente por el turno de tarde serán las siguientes:

- Comprobación de novedades del turno anterior.

- Limpieza pozos flotantes primarios y secundarios.

- Limpieza desarenador-desengrasador.
- Extracción arenas con cuchara anfibia.

- Toma de muestras y pruebas de laboratorio (V30).

- Limpieza de sólidos prensados, separador de grasas y flotantes y tamices.

- Limpieza de canales de aeración.

- Cumplimentación de partes de control de maquinaria y proceso.

- Comprobación funcionamiento válvula telescópica digestor primario.

- Filtrado de fangos.
- Cumplimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias

3. Las tareas a desempeñar normalmente por el turno de noche serán las siguientes:

El operador que desempeña el primer turno de noche del ciclo de dos, será el encargado de las siguientes operaciones:

- Preparación de polielectrolito, anotando cantidad y marca.
- Filtrado de fangos y limpieza posterior de los filtros.
- Limpieza sala de filtros y equipos de la misma.
- Cumplimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias

Estas tareas de filtrado se realizarán, por norma general y salvo indicación en contrario, de domingo a jueves.

El operador que desempeña el segundo turno de noche del ciclo de dos, será el encargado de las siguientes operaciones:

- Comprobación de novedades del turno anterior.
- Limpieza de papeleras y ceniceros en edificio de control.
- Imprimir partes diarios de control de proceso.
- Limpieza de sólidos prensados, separador de grasas y flotantes y tamices.
- Extracción arenas con cuchara anfibia.
- Toma de muestras y pruebas de laboratorio (V30).
- Limpieza de viales
- Cumplimentación de partes de control de maquinaria y proceso.
- Cumplimentación de los partes de trabajo y libro de incidencias

4. Los operadores de turno anotarán las incidencias de su turno de trabajo en el libro destinado al efecto.

Asimismo, realizarán cualesquiera otras labores designadas por la dirección de la empresa o por el encargado de mantenimiento.

5. Durante el turno de noche, y dado que hay dos personas para desempeñar el mismo, el operador encargado del control de planta velará asimismo por la seguridad de su compañero de turno, realizando frecuentes visitas a la sala de deshidratación de fangos.

6. El operador de turno deberá velar por el buen funcionamiento de la planta y acudir a cuantas tareas sean precisas a tal fin. Ello incluye trabajos de apoyo en la reparación de averías, aunque preferentemente estas tareas las asumirá siempre que sea posible, el trabajador adscrito a correturnos.

7. Sin perjuicio de su propio trabajo la responsabilidad de la coordinación de los trabajos de turno correrá a cargo del trabajador de superior categoría.

8. Los operadores de turno deberán llevar en su turno de trabajo el móvil que la empresa pone a su disposición, como medida preventiva, en los turnos siguientes:

- Fines de semana: Todos los turnos.
- Festivos: Todos los turnos.
- Noches: Turno de control.

#### B) Trabajos del correturnos:

1. El trabajador adscrito a este puesto actuará como suplente para cubrir cualquier vacante que se produzca en el turno cuando ello sea preciso por ausencias, descansos, vacaciones, enfermedad, accidente y permisos de cualquiera de los trabajadores adscritos al régimen del turno.

2. Para cubrir cualquier posible sustitución imprevista en los turnos el correturnos deberá estar disponible durante las horas que caen fuera de su horario establecido, por lo que la empresa deberá contar con datos suficientes para su localización inmediata.

3. Cuando no preste su trabajo en régimen de turnos este trabajador realizará tareas de conservación, limpieza y auxiliará al personal de mantenimiento en todas aquellas tareas que se le encomienden.

#### C) Trabajos del operario de mantenimiento:

1. El personal de mantenimiento será el encargado de efectuar las tareas necesarias destinadas a conseguir el óptimo funcionamiento de los equipos electromecánicos de la EDAR, así como a mantener en perfecto estado las instalaciones de la misma.

2. De acuerdo con el jefe de planta, se organizará el trabajo en función del planning de mantenimiento y de las tareas de conservación de la planta en ese momento.

3. El personal de mantenimiento será el encargado de solucionar las averías que surjan en los equipos de la planta. Para ello la empresa suministrará el material adecuado para desarrollar esa labor, así como el material que garantice la seguridad del trabajador.

4. En todo momento habrá un operario de mantenimiento, previo acuerdo entre empresa y personal de mantenimiento, localizable con un móvil u otro medio similar, dispuesto para acudir a la mayor brevedad posible a la EDAR.

#### D) Trabajos del operario de fosas.

1. El operario de fosas será el encargado de atender a la recepción y descarga de los camiones de fosas en la planta depuradora. Este cometido requiere los siguientes pasos a realizar:

- Peso inicial del residuo, anotándose en báscula según indicaciones.
- Coger una muestra del contenido y llevarlo al personal técnico de laboratorio para que realicen su análisis, debiendo comunicar al operario de fosas si es apto o no, para su descarga.
- En caso de ser apto se dará permiso para la descarga del camión hacia el depósito de fosas, según indicaciones situado en el lugar de trabajo.
- Peso final, anotándose en báscula según indicaciones.
- Limpieza de la zona de trabajo.

2. El operario estará pendiente de la cantidad almacenada en el depósito de fosas para su filtrado según indicaciones en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la capacidad admitida y el número de camiones recibidos para su descarga en la planta depuradora, tomándose las muestras necesarias del residuo filtrado según indicaciones del personal técnico de laboratorio.

3. El operario realizará tareas de conservación encomendadas por el encargado o superior, cuando no realice las tareas de descarga ni filtrado de las fosas, sustituir dentro de las horas de trabajo las operaciones de la deshidratación de fangos de la planta en caso de estar ausente el operario de turno, así como auxiliar al personal de mantenimiento en caso de que fuera necesario.

#### E) Trabajos del operario de bombeos.

1. Será el encargado de mantener en perfecto estado de explotación, mantenimiento y conservación de la estación depuradora de aguas residuales de Alfocea y de las estaciones de bombeo.

2. Los trabajos de mantenimiento en estas instalaciones las ejecutará principalmente el personal de mantenimiento de la planta en caso de reparaciones eléctrico y mecánico, siendo auxiliado por el operario de bombeos en caso necesario.

3. Será, asimismo, responsable de la toma de muestras del proceso de Alfocea según indicaciones de el personal técnico de laboratorio o superior.

4. Cuando no preste su trabajo en los cometidos anteriormente mencionados, realizará tareas de conservación, limpieza y auxiliará al personal de mantenimiento en todas aquellas tareas que se le encomienden en la EDAR de La Almozara.

5. El trabajador adscrito a este puesto realizará funciones de sustitución del operario de correturnos, cuando así lo requiera el empresario en los siguientes casos:

- a) Vacaciones, períodos de descanso e incapacidad temporal del correturnos.
- b) Sustituciones por Incapacidad temporal, permisos y vacaciones de los trabajadores adscritos al régimen de turnos, cuando el correturnos se encuentre en situación de sustitución o bien en las condiciones descritas anteriormente en el apartado A).

Este trabajador percibirá la siguiente compensación económica por dichas sustituciones anteriormente mencionadas:

- Plus de disponibilidad: Por devengos de 62,83 euros mensuales.
- Plus de turnicidad: Devengándose proporcionalmente la compensación económica reflejada en el artículo 16 del presente convenio correspondiente a los días efectivos de sustitución.

—Plus de nocturnidad: Por cada hora nocturna realizada pactada en el artículo 14 de este convenio.

—Plus de festivos: De los días trabajados según las condiciones aprobadas en el artículo 17 del presente convenio.

#### F) Trabajos del jardinero.

1. Será el encargado de mantener y cuidar la jardinería de la planta, tanto la exterior como la interior.

2. En épocas en las que la conservación de la jardinería no requiera de toda su dedicación, pasará a desarrollar tareas de conservación general de la planta, así como en cualquier otro momento en que las necesidades del servicio lo requieran.

3. Será encargado de mantener libres de broza y maleza los viales de la planta, así como encargarse de la limpieza de los mismos.

#### G) Trabajos del camionero.

1. Será el encargado de la retirada de contenedores de fango y residuos.

2. Será asimismo encargado de desarrollar las tareas necesarias para mantener en perfecto estado de conservación y limpieza de camión. Del mismo modo realizará las tareas de engrase y mantenimiento de los vehículos de la empresa destinados al servicio de la EDAR.

3. Se encargará del mantenimiento y pintado de los contenedores y demás elementos propios de las tareas de retirada de residuos.

4. Cuando sea requerido por la empresa y por el tiempo estrictamente necesario el conductor del camión prestará un servicio de disponibilidad consistente en prolongar su jornada de trabajo o acudir al centro de trabajo para evacuar fangos con el camión siempre que se produzca una acumulación de los mismos.

#### Art. 7.º — Horario.

Actualmente el régimen horario de los diferentes grupos de trabajo es el siguiente:

##### a) Operadores de planta en trabajos de turno:

Los trabajos de turno son aquellos que requieren actividad durante las 24 horas del día los 365 días del año, por lo que se establecen turnos de trabajo de 8 horas, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las trabajadas en domingo o festivo intersemanal. El personal de turnos operador de planta prestará sus servicios en turnos rotativos cíclicos de:

Tarde de 14.00 a 22.00 horas, de lunes a domingo.

Mañana de 6.00 a 14.00 horas, de jueves a miércoles.

Noche 1º turno, de 22.00 a 6.00 horas, de lunes a domingo

Noche 2º turno, de 22.00 a 6.00 horas, de jueves a miércoles.

La organización de los trabajos de turno se hará de acuerdo al siguiente ciclo laboral:

Siete tardes y tres días libres,

Siete mañanas y cuatro días libres,

Siete noches y tres días libres,

Siete noches y cuatro días libres,

empezando el turno de tarde en un lunes, resultando un cuadro de turnos en el que los días de trabajo y descanso siguen un criterio de rotación cada seis semanas.

En caso de que por las necesidades del servicio sea necesario suplir ausencias de turno con personal del régimen de turnos, las horas realizadas se retribuirán de la forma siguiente:

—Horas extras normales si el servicio se realiza como continuación del turno habitual.

—Horas extras festivas si el servicio se realiza después del primer día de descanso habitual.

b) Corretornos:

Cuando no esté integrado en el régimen de turnos, este trabajador prestará sus servicios en horario de 7.00 a 15.00 horas de lunes a viernes.

c) Operarios de mantenimiento:

Mantenimiento electromecánico, lubricación y reparaciones eléctricas: el personal adscrito a este grupo prestará sus servicios en horario de mañana y de tarde de forma rotativa del modo siguiente:

Semana "A": de 6.00 a 14.00 horas de lunes a viernes.

Semana "B": de 14.00 a 22.00 horas de lunes a viernes.

Lubricación y reparaciones mecánicas: el personal adscrito a este grupo prestará su trabajo en horario de 7.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

De forma rotativa, uno de los operarios de mantenimiento trabajará el sábado laborable de 8.00 a 13.00 horas, de tal forma que cada sábado laborable del año haya un operario de mantenimiento en el centro de trabajo, y durante la semana que corresponda trabajar el sábado laborable, este operario de mantenimiento trabajará una hora menos cada día que se descontará, por voluntad del trabajador, indistintamente al principio o al final de la jornada diaria.

Dada la configuración y organización actual del personal de mantenimiento mecánico y eléctrico corresponde a cada trabajador estar en situación de disponibilidad real una semana de cada cinco. El personal de mantenimiento realizará la semana de guardia de sustitución de forma rotativa llevando durante dicha semana el móvil, debiendo estar localizable las 24 horas del día. El operario que realice la guardia de sustitución hará una jornada extraordinaria el sábado laborable de dicha semana de 8.00 a 13.00 horas, retribuyéndose al trabajador como horas extras normales. En caso de ser día festivo, no se personalará el operario en planta.

Estos trabajadores de mantenimiento se comprometen a prestar un servicio de disponibilidad para atender cualquier avería o emergencia fuera de su jornada habitual de trabajo, por lo que la empresa deberá contar con datos suficientes para su localización inmediata, así como para cubrir una vacante del turno en caso de extrema necesidad o urgencia, remunerándose ésta última según las condiciones pactadas en este convenio.

En caso de que por las necesidades del servicio sea necesario suplir ausencias de turno con personal de mantenimiento, las horas realizadas se retribuirán como horas extras normales si se realizan en día laborable (de lunes a sábado) o como horas extras festivas las realizadas en día festivo.

El operario de mantenimiento que elija su período de vacaciones en su semana correspondiente de guardia, ésta será sustituida por el operario de mantenimiento que realice la guardia anterior, sin tener que personarse en la planta el sábado laboral de dicha semana, al no ser su disponibilidad real.

Asimismo será correspondida la semana suplida en las mismas condiciones mencionadas anteriormente en la fecha convenida por el sustituto.

d) Operario de fosas:

• Este operario prestará sus servicios en horario de 9.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 19.00 horas, de lunes a viernes.

e) Operario de bombeos:

• Este operario prestará sus servicios en horario de 7.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

f) Jardinero:

• Este operario prestará sus servicios en horario de 6.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes.

g) Camionero:

• Este operario prestará sus servicios en horario de 6.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes.

### CAPÍTULO III — PRESTACIONES SALARIALES

Art. 8.º — *Incremento salarial.*

Para el año 2008 se fijan unos salarios base que figuran en las tablas del anexo I.

Incremento Salarial: Las tablas salariales se revisarán anualmente, en el mes de Enero, aplicando a los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Horas extraordinarias.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de turnicidad (turnos rotativos de mañana y tarde de lunes a viernes).
- Plus de turnicidad (turnos rotativos de mañana, tarde y noche de lunes a domingo).
- Plus de disponibilidad corretornos.
- Plus de disponibilidad mantenimiento.
- Plus adaptación convenio.
- Complemento de sustitución por ausencias.

- Complemento puesto de trabajo.

- Mejoras voluntarias (complementos personales, etc.).

Para los distintos años un incremento igual a:

- Para el año 2008: Diferencia del IPC real del año 2007 – IPC previsto del año 2007 + IPC previsto del año 2008 + 0,65%.

Incremento año 2008:  $(4,2\% - 2\%) + 2\% + 0,65\% = 4,85\%$ .

- Para el año 2009: Diferencia del IPC real del año 2008 – IPC previsto del año 2008 + IPC previsto del año 2009 + 0,78%.

- Para el año 2010: Diferencia del IPC real del año 2009 – IPC previsto del año 2009 + IPC previsto del año 2010 + 0,90%.

- Para el año 2011: Diferencia del IPC real del año 2010 – IPC previsto del año 2010 + IPC previsto del año 2011 + 0,90%.

- Para el año 2012: Diferencia del IPC real del año 2011 – IPC previsto del año 2011 + IPC previsto del año 2012 + 0,90%.

En caso de que el IPC real resultante fuera inferior al previsto inicialmente, éste se mantendrá.

Art. 9.º — *Lugar, tiempo y forma de pago del salario.*

El pago de salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo, por períodos mensuales. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará antes del día 5 de cada mes, a mes vencido.

Ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia del delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

Art. 10. — *Horas extraordinarias.*

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

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

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

c) Las necesarias por ausencias imprevistas, enfermedades, accidentes laborales, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

A excepción de las horas extraordinarias que se compensen mediante descanso, según el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores todas las horas extraordinarias, ya sean normales (H.E.N.) las realizadas en día laborable (de lunes a sábado) o las realizadas en día festivo (H.E.F.), se retribuirán de acuerdo con la tabla que figura en anexo II a este convenio durante el año 2008, aplicándose el incremento salarial anual previsto en el artículo 8 de este convenio el resto de los años.

Las horas extras nocturnas, tanto normales como festivas, irán además gravadas por el concepto de hora nocturna.

Art. 11. — *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al importe del salario base.

Las referidas gratificaciones se abonarán conjuntamente con los salarios correspondientes a las mensualidades de junio y el 15 de diciembre, y el período de devengo de las pagas será el semestre natural.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, percibirá el importe de la parte proporcional de la gratificación extraordinaria correspondiente al semestre en que se produzca el ingreso o cese.

Art. 12. — *Plus adaptación convenio.*

Consiste en una percepción de carácter salarial y se abonará en las doce mensualidades ordinarias, aplicándose el incremento salarial anual previsto en el artículo 8.º de este convenio colectivo.

Art. 13. — *Plus convenio.*

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio percibirán un plus convenio, que tendrá carácter salarial y cuyo importe para el año 2008, será el establecido en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Con efectos 1 de enero de 2009, 2010, 2011 y de 2012, después de haber realizado la actualización de las tablas salariales de dichos años, el importe anual del plus convenio se incrementará, para todos los grupos profesionales y niveles, distribuidos en las 12 mensualidades de la forma siguiente:

—Año 2009 y 2010: Se incrementará en 80 euros/año.

—Año 2011: Se incrementará en 90 euros/año.

—Año 2012: Se incrementará en 100 euros/año.

Art. 14. — *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas de la noche y las seis de la mañana, pagándose en cada turno nocturno por 8 horas trabajadas (incluido el tiempo del bocadillo).

Para el año 2008 el importe de dicho plus se establece en la tabla salarial del anexo II.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se incrementará según lo previsto en el artículo 8 de este convenio colectivo.

Art. 15. — *Plus de turnicidad (turnos rotativos mañana y tarde de lunes a viernes).*

Se estipula este plus de carácter salarial que se abonará al personal que trabaja en jornada continuada a turno rotativo de mañana y tarde de lunes a viernes. Para el año 2008 el importe de dicho plus se establece en la tabla salarial del anexo II.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se incrementará según lo previsto en el artículo 8 de este convenio colectivo.

No se aplicará este plus a las jornadas continuadas que se establezcan en compensación de las jornadas partidas o cuando se pacte la misma en horario fijo sin formar parte de un turno rotativo o alternativo.

Art. 16. — *Plus de turnicidad (turnos rotativos mañana, tarde y noche de lunes a domingo).*

Los trabajadores adscritos al régimen horario de turnos rotativos regulado en el apartado a) del artículo 7 de este convenio percibirán como compensación por la variación del descanso semanal un plus de turno que consistirá en una retribución para el año 2008 de 62,83 euros brutos mensuales, que se percibirá en las doce mensualidades del año, mientras se preste el trabajo en este régimen horario. A este plus tendrá derecho el personal adscrito de forma permanente al turno.

Se aplicará a esta cantidad el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 según lo acordado en el artículo 8, capítulo III, de este convenio colectivo.

El correturnos, cuando preste sus servicios supliendo al personal de turnos, ya sea por vacaciones, licencias o bajas laborales, percibirá la mitad del importe del plus de turno más la parte proporcional en caso de cubrir bajas laborales.

Art. 17. — *Plus de festivos.*

Para los trabajadores en régimen de turnos-correturnos y sustituto del correturnos (operario de bombeos), que realicen su jornada en las siguientes festividades:

- 12 de octubre: Turno de mañana, turno de tarde.
- 24 de diciembre: Turno de noche.
- 25 de diciembre: Turno de tarde.
- 31 de diciembre: Turno de noche.
- 1 de enero: Turno de mañana.

Se compensará el turno trabajado con una jornada libre a disfrutar en el año siguiente a su realización solicitándolo con previo acuerdo entre empresario y trabajador.

Art. 18. — *Plus de disponibilidad.*

A) Disponibilidad correturnos:

Consistirá en una retribución para el año 2008 de 81,72 euros brutos mensuales y se devengará en las doce mensualidades ordinarias cuando se preste este servicio de manera continuada.

Tendrán derecho a percibir dicho plus o prima el personal adscrito a correturnos, y la retribución se realizará en función de la prestación efectiva del servicio.

Se aplicará a esta cantidad el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 según lo acordado en el artículo 8, capítulo III de este convenio colectivo.

B) Disponibilidad mantenimiento:

El personal adscrito a mantenimiento mecánico y eléctrico percibirá para el año 2008 un plus de 105,64 euros brutos mensuales en concepto de disponibilidad así como en compensación por la vigilancia de las estaciones de bombeo y EDAR Alfocsa.

Este plus o prima se establece como compensación específica de la disponibilidad a que hace referencia el apartado c) del artículo 6, capítulo II, y en virtud de su percibo, obliga a la presencia en planta con la mayor inmediatez posible al aviso, por parte del personal al que en virtud de la rotación prevista en el mismo convenio deba estar disponible.

Este plus o prima es totalmente independiente del devengo de las horas extraordinarias que corresponden al trabajador llamado por el horario extraordinario que a raíz de un aviso pueda realizarse.

Se aplicará a esta cantidad el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 según lo acordado en el artículo 8, capítulo III de este convenio colectivo.

Art. 19. — *Complemento de puesto de trabajo.*

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo.

Las retribuciones de este concepto salarial para cada grupo profesional y nivel, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Art. 20. — *Complemento por ausencias.*

Los trabajadores de mantenimiento que vean alterado su turno por cubrir ausencias por bajas percibirán una prima de 12 euros/día efectivamente trabajado en estas circunstancias independientemente de las horas extraordinarias.

Se aplicará a esta cantidad el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 según lo acordado en el artículo 8, capítulo III de este convenio colectivo.

Art. 21. — *Complemento de sustitución de guardia.*

En caso de que alguno de los trabajadores adscrito a mantenimiento mecánico y eléctrico se encontrase en situación de incapacidad transitoria en el

momento en que por turno le correspondiese estar en situación de guardia, se establecerá un turno de sustitución entre los trabajadores restantes, al objeto de cubrir la baja, estableciéndose que el trabajador que realice dicha sustitución percibirá por este concepto la cantidad de 110,18 euros para el año 2008, siendo retribuido esta cantidad independientemente de la cantidad de días que sustituya el trabajador en esta situación.

Se aplicará a esta cantidad el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 según lo acordado en el artículo 8, capítulo III de este convenio colectivo.

Cuando un trabajador de mantenimiento eléctrico y mecánico tenga que sustituir una guardia generada de una ausencia o permiso percibirá por este concepto la parte proporcional del plus de disponibilidad mantenimiento.

Art. 22. — *Complemento de antigüedad.*

En este concepto se integrarán los importes que los trabajadores perciban con esta denominación, ya se trate de premios anuales de antigüedad o de antigüedades consolidadas.

Los importes que por este concepto perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 2007 quedarán consolidados a nivel personal y por tanto fijos en su importe.

A partir del 1 de enero de 2008, percibirán una antigüedad cuyo importe, para todos los grupos profesionales, será del 0,65% del salario base mensual a percibir en las doce mensualidades.

Art. 23. — *Dietas y suplidos.*

Estos conceptos se comprenden como retribuciones extrasalariales y se abonarán dentro de la mensualidad.

Los gastos que el trabajador tenga que realizar por necesidades de la empresa (bien sea de carácter organizativo, obligatorio o voluntario), tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc. serán compensados por éstas y por las siguientes cantidades:

- 1.1. Kilometraje en vehículo propio: 0,24 euros por kilómetro recorrido.
- 1.2. Pernoctaciones y dietas: Por el importe de la factura.
- 1.3. Comida o cena: Por el importe de la factura o la cantidad equivalente de 12 euros en el caso de que el trabajador, por su voluntad, lo consumiera en las dependencias de la empresa o centro de trabajo.

El tiempo de descanso mínimo obligatorio para las dietas, comidas o cenas será de 1 hora. El período de descanso para tales eventos, previo acuerdo entre empresario y trabajador, estará comprendido entre los baremos siguientes:

- Comida: Entre las 14.00 y las 16.00 horas.
- Cena: Entre las 21.00 y las 22.30 horas.

El tiempo empleado para el descanso gastronómico no computarán como horas extraordinarias. El trabajador, previa comunicación al empresario, puede optar a sustituir este descanso por tiempo de trabajo remunerado.

Se aplicará a estas cantidades el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 según lo acordado en el artículo 8, capítulo III de este convenio colectivo.

Art. 24. — *Mejoras voluntarias.*

Cualquier otra retribución que el trabajador perciba o pueda llegar a percibir, distinta de las recogidas en este convenio, constituirá una mejora voluntaria valorado como derecho adquirido, teniendo carácter dicha mejora de no absorbible ni compensable, aplicándose para este concepto el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 el pactado en el artículo 8 de este convenio.

#### CAPÍTULO IV — VACACIONES

Art. 25. — *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán las que resulten de la aplicación de lo regulado en el artículo 5 del presente convenio colectivo, y se concederán de acuerdo con las siguientes normas:

1) Los trabajadores solicitarán a la empresa, dentro de la segunda quincena del mes de diciembre del año anterior, las fechas de inicio y fin de sus vacaciones, que deberán estar comprendidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año siguiente. La empresa estudiará la posibilidad de conceder las vacaciones en las fechas solicitadas, y en caso de no ser posible debido a circunstancias de la explotación, procederá a un sorteo entre los solicitantes de las mismas fechas. En años sucesivos se procederá de igual modo, salvo que aquellos que disfrutaron unas fechas en el año anterior no pueden solicitar las mismas en caso de concurrencia con otros compañeros.

2) La empresa, con al menos dos meses de anticipación, fijará el período de disfrute de vacaciones, confeccionando el correspondiente calendario para su disfrute.

3) El personal de nuevo ingreso disfrutará en su primer año de trabajo en la empresa de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado este primer año.

4) Se posibilitará el disfrute de vacaciones en períodos distintos cuando coincidan con cualquier situación de maternidad o paternidad, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

#### CAPÍTULO V — PRESTACIONES SOCIALES

Art. 26. — *Bolsa de estudios.*

Se establece un fondo de 450,8 euros anuales, que se destinarán a cursos de formación que realice el personal de la planta, siempre y cuando se realicen

fuera de la jornada laboral y la temática del curso esté relacionada con la actividad de la empresa.

Art. 27. — *Ayuda escolar y guardería.*

La empresa abonará en nómina, una vez al año y previa justificación, el siguiente importe bruto en el mes de septiembre:

—Trabajador con hijos menores de 3 años a fecha de 31 de diciembre: 100 euros para los años 2008, 2009 y 2010.

—Trabajador con hijos menores de 3 años a fecha de 31 de diciembre: 110 euros para los años 2011 y 2012.

Art. 28. — *Seguro colectivo de accidente.*

Se suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor del trabajador y que garantice la cantidad de 30.000 euros de indemnización en caso de muerte o invalidez permanente en todos sus grados, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

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

Esta cantidad se mantendrá durante toda la vigencia de este convenio.

Art. 29. — *Complemento de prestaciones en incapacidad temporal.*

En situación de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad común o profesional, maternidad, y accidente laboral o no laboral, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el salario bruto real fijo, y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social. En el supuesto de que a la empresa se le suscitara dudas sobre un posible abuso en la situación de I.T., por parte de algún trabajador, la empresa podrá tomar libremente la decisión de abonar al trabajador afectado exclusivamente lo estipulado en la legislación vigente, informando de ello al delegado de personal y si no lo hubiere al conjunto de la plantilla.

Art. 30. — *Permisos y licencias.*

Fuera de los casos de enfermedad y accidente, con previo aviso y justificación, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción del salario real por los motivos y durante el período de tiempo siguientes:

A) Hasta dos días:

—Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km, el permiso será de cuatro días, más uno recuperable.

—Si por uno de los motivos del apartado anterior el trabajador se encuentra realizando su jornada laboral, el permiso correspondiente empezará a contar desde la hora del hecho causante (48 horas). De lo contrario el inicio del permiso será el mismo día del hecho causante.

—En caso de nacimiento de hijo, más uno recuperable. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 km, el permiso será de cuatro días, más uno recuperable.

B) Varios:

—Por causas propias del trabajador sin justificación, un crédito de 8 horas que podrán ser fraccionadas a voluntad del trabajador a lo largo del año. Dichas horas pueden ser acumulables a vacaciones y se realizará previo acuerdo entre empresario y trabajador.

## CAPÍTULO VI — SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 31. — *Revisión médica.*

La empresa se compromete a solicitar del Gabinete de Seguridad e Higiene en el trabajo el reconocimiento médico anual para todos los trabajadores, y los trabajadores estarán obligados a someterse a la misma en el calendario que determine la empresa de común acuerdo.

Considerándose el tiempo empleado en el mismo como jornada efectiva de trabajo, incluido el tiempo de desplazamiento. Los desplazamientos correrán a cargo de la empresa.

La solicitud se hará dentro del primer semestre del año y se facilitará copia al delegado de personal.

## CAPÍTULO VII — GARANTÍAS POR CAMBIO DE CONTRATISTA

Art. 32. — *Garantías por cambio de contratista.*

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

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

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

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

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

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

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

2. Fotocopia de la seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

5. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, documento nacional de identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

6. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

7. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad de aquellos trabajadores que, encontrándose en tales situaciones deban ser absorbidos, indicando el período que llevan en las mismas y sus causas. Así como los que se encuentran en excedencia, o cualquier otro supuesto de suspensión de contrato con reserva o expectativa de reingreso, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

8. En el caso de que las vacaciones no hayan sido disfrutadas por el trabajador o trabajadora, total o parcialmente, estas se disfrutarán con la nueva empresa adjudicataria del servicio, debiendo la empresa saliente compensar económicamente al nuevo adjudicatario el coste salarial y de seguridad social de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

## CAPÍTULO VIII — CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 33. — *Clasificación funcional.*

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

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

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

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

Art. 34. — *Factores de encuadramiento.*

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

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

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### Art. 35. — Grupos profesionales.

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

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

a) Grupo profesional: Agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: La agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

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

1.ª) Técnica: Incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2.ª) Operaria: Incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio

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

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

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

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

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

#### Grupo profesional 1.

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

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente.

#### Grupo profesional 2.

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

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

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

B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional Primer Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional 3.

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

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

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

B. Formación nivel B: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional Primer Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Formación nivel A: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional Segundo Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### Grupo profesional 4.

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

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

#### Grupo profesional 5.

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

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

#### Grupo profesional 6.

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

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

En el anexo IV se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

#### Art. 36. — Promociones de nivel y ascensos de grupos profesionales.

Algunos grupos profesionales tienen asignados un nivel salarial, y a cada trabajador se le incluye en un nivel dentro del grupo profesional que ostente, pactándose dicho nivel en su contrato de trabajo o bien por medio de acuerdo individual o colectivo de reasignación de niveles o promoción de niveles. Por medio de acuerdo colectivo se podrá convocar concurso de méritos para la promoción de nivel, determinándose en el mismo, el número de promociones a realizar y el nivel al que se promocionan.

En todo caso, los ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Para los ascensos de grupo profesional del personal obrero siempre, que a criterio de la dirección de la empresa se considere necesario para una correcta evaluación de la formación y los méritos del trabajador, se realizaran pruebas objetivas siendo el sistema normal de pruebas de valoración para los ascensos el sistema de concurso de méritos. Los licenciados y técnicos promoverán de nivel y ascenderán de categoría por el sistema de libre designación por parte de la empresa.

Las convocatorias del concurso de méritos contendrán necesariamente:

a) Grupo profesional o nivel para cuya cobertura se convoca.

b) Requisitos de formación, méritos, antigüedad y otros elementos que se consideren para valorar.

c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso será inferior a 10 días.

d) Baremo de méritos con expresión de las pruebas que se incluyen, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión

de selección, en la que deberá figurar un representante del personal, designado por la representación sindical.

Los trabajadores afectados por este convenio, en ningún caso adquirirán un grupo profesional superior si no es mediante el procedimiento establecido en este artículo.

Para la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla, si hay trabajadores que a criterio de la empresa reúnen los requisitos de formación y méritos exigidos para cubrir la vacante, la empresa podrá optar por la libre designación para proveer este puesto o por la convocatoria de concurso de méritos si se estima necesario para evaluar correctamente la formación y los méritos de los candidatos.

#### CAPÍTULO IX — RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Art. 37. — 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.

##### Art. 38. — 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.

##### Art. 39. — Son faltas “leves” las siguientes:

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

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

—Pequeños descuidos en la conservación del material.

—Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

—No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

##### Art. 40. — Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

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

—No comunicar, con 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”.

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

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

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

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

—La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada “muy grave”.

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

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

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

Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 39, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.

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

—Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 39.

—La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia e 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”.

—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.

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

—Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 39 produjera escándalo notorio.

—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.

##### Art. 41. — Se consideraran como faltas “muy graves” las siguientes:

—Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

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

—El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

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

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

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

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

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

—Realizar trabajos particulares durante la jornada.

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

—Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

—Origenar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

—La simulación de enfermedad o accidente.

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

—Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

—Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 39, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 40.

Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 40 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como “muy grave”.

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

##### Art. 42. — Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

##### Art. 43. — Graduación de las sanciones.

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

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

##### Art. 44. — Prescripción.

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

##### Art. 45. — Acumulación de faltas.

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

Faltas leves: 3 meses.

Faltas graves: 6 meses.  
Faltas muy graves: 1 año.

#### Cláusula adicional

Las partes firmantes del presente convenio establecen su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo, en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

#### Cláusula final

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua será de carácter supletorio respecto de cualesquiera otras materias en las que pudiera existir vacío de regulación durante la vigencia de este convenio de ámbito empresarial 2008-2012.

En prueba de conformidad firman en el lugar y fecha indicados

Zaragoza a 25 de julio de 2008 — El delegado de Personal, Víctor M. Ruiz Álvarez. — La empresa SAV-DAM-IDESER UTE VII Almozara, José Luis Bueno González.

#### ANEXO I - TABLA SALARIAL 1, PARA EL AÑO 2008

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD (antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 2007 + 0,65% del S. Base)	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO S. base	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD S. base	TOTAL ANUAL 2008)
G.P. 1	794,08	163,94	136,30	+ 5,16	<b>1.099,48</b>	794,08	794,08	<b>14.781,92</b>
G.P. 2 Nivel B	803,07	163,94	157,27	+ 5,22	<b>1.129,50</b>	803,07	803,07	<b>15.160,14</b>
G.P. 2 Nivel A	820,29	163,94	167,76	+ 5,33	<b>1.157,32</b>	820,29	820,29	<b>15.528,42</b>
G.P. 3 Nivel B	841,26	163,94	178,24	+ 5,47	<b>1.188,91</b>	841,26	841,26	<b>15.949,44</b>
G.P. 3 Nivel A	865,98	163,94	188,73	+ 5,63	<b>1.224,28</b>	865,98	865,98	<b>16.423,32</b>
G.P. 4	894,43	163,94	199,21	+ 5,81	<b>1.263,39</b>	894,43	894,43	<b>16.949,54</b>
G.P. 5	922,90	163,94	209,70	+ 6,00	<b>1.302,54</b>	922,90	922,90	<b>17.476,28</b>
G.P. 6	951,36	163,94	220,18	+ 6,18	<b>1.341,66</b>	951,36	951,36	<b>18.002,64</b>

#### ANEXO II - TABLA SALARIAL 2, PARA EL AÑO 2008

PLUS	RETRIBUCIÓN
Nocturnidad	10,90 Noche
Turnicidad (alternativos mañana y tarde de lunes a viernes)	20 Mes
Turnicidad (alternativos mañana-tarde y noche de lunes a domingo)	62,83 Mes
Complemento por ausencias	12 Día efectivo
Complemento de sustitución de guardia por I.T.	110,18
Disponibilidad correturnos	81,72 Mes
Disponibilidad mantenimiento	105,64 Mes
Ayuda escolar y guardería (mes de septiembre)	100 Hijo

	HORAS EXTRAS	
	NORMALES	FESTIVAS
G.P.1	11,45	15,15
G.P.2 NIVEL B	12,78	16,81
G.P.2 NIVEL A	13,87	18,34
G.P.3 NIVEL B	14,89	19,61
G.P.3 NIVEL A	18,13	23,93

- Se aplicarán a las cantidades de las horas extras el incremento salarial para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 según lo acordado en el artículo 8, capítulo III de este convenio colectivo.

## ANEXO III. – CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORIAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
G.P. 1			Personal de limpieza, Peón y Peón Especialista y Aprendices
G.P. 2	B	Auxiliar Técnico y Auxiliar de Laboratorio	Especialistas y oficial de 3º
	A		Oficial 2º Y Oficial de 1º
G.P. 3	B	Analista de Laboratorio y Técnicos Ayudantes	Subcapataz
	A		Encargado de Taller o Sección y Capataz
G.P. 4		Jefe de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio	
G.P. 5		Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe de Grupo	
G.P. 6		Titulado de Grado Superior con Jefatura	

## ANEXO IV – CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

G*	N*	CRITERIOS GENERALES	FORMACION	FACTORES DETERMINANTES
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.
4	-	Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de Interrelación humana.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Alto grado de autonomía.
5	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Habitualmente conllevan responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	Amplia experiencia, autonomía, responsabilidad.
6	-	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

## SECCION SEXTA

## CORPORACIONES LOCALES

## AINZON

Núm. 13.635

Este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de septiembre de 2008, por unanimidad, ha acordado modificar la Ordenanzas fiscal reguladora de la tasa por la utilización de las instalaciones deportivas municipales.

Este expediente permanecerá expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por plazo de treinta días, a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinarlo y presentar las alegaciones oportunas. Caso de no presentarse reclamaciones, se entenderá aprobado definitivamente sin necesidad de nuevo acuerdo.

Ainzón, 10 de octubre de 2008. — La alcaldesa, María Isabel Tabuena Sanmartín.

## ALFAMEN

Núm. 13.442

Alfamén Fotovoltaica, S.L., ha solicitado autorización para instalaciones comunes de media tensión y conexión a la red de distribución para la evacuación de energía de planta fotovoltaica, con emplazamiento en polígono 35, parcelas 8, 8, 10, 11, 12, 13, 77 y 234 de este término municipal de Alfamén.

Lo que se somete a información pública por el plazo de dos meses, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón.

Alfamén a 6 de octubre de 2008. — El alcalde, Francisco Pérez Martínez.

## ANENTO

Núm. 13.493

Sergio Espinosa Fernández, con DNI núm. 29.106.416-P y domicilio en calle Matilde Sangüesa, 15, de Zaragoza, en nombre y representación de Fran- ce Telecom España, S.A., con domicilio social en Parque Empresarial La Finca, paseo Club Deportivo, 1, edificio 8-9, de Pozuelo de Alarcón (Madrid),