

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**1455** *Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Acquajet Semae, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Acquajet Semae, S.L.U. (código de convenio n.º: 90103222012019), que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 2018, 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 y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente 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 del Estado».

Madrid, 15 de enero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### CONVENIO DE EMPRESA ACQUAJET SEMAE, SLU

Sevilla, 5 de octubre de 2018.

#### CAPÍTULO I

##### Objeto, ámbito y vigencia

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales del trabajador/ra de la empresa Acquajet Semae SL en el ámbito personal y territorial que se describen a continuación.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo existentes en la actualidad en la empresa ubicados a lo largo del territorio nacional español. En consecuencia el presente convenio colectivo de empresa tiene ámbito estatal.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad del personal laboral de la empresa que se encuentra ligado por contrato de trabajo, sea cuál sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, con las excepciones siguientes:

El personal al que se refieren los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto del trabajador/ra.

### Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Convenio se entiende aplicable al conjunto de fines y actividades que en la actualidad, o en el futuro, desarrolle en todo el territorio nacional Acquajet Semae, SL en tanto que afecte al personal que preste sus servicios retribuidos en dicha entidad.

### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá una duración de 3 años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

### Artículo 6. *Prórroga.*

La duración del Convenio se entiende prorrogada año tras año por tácita reconducción si no existiera denuncia de ninguna de las partes en la forma y en las condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

### Artículo 7. *Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen de Convenio.*

La denuncia para proponer la rescisión o revisión del Convenio, habrá de ser notificada por la parte proponente con una antelación de dos meses respecto de la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia habrá de ser presentada igualmente ante la Autoridad Laboral a efectos de registro.

### Artículo 8. *Compensación, absorción y garantías personales.*

Aquellas condiciones económicas que en el momento de entrada en vigor del presente convenio supongan una mejora económica individual sobre las cantidades establecidas en las tablas salariales que se acompañan como anexo I se tratarán de la siguiente manera:

- Aquellas cantidades equivalentes a un importe de hasta el 10% de la cantidad fijada como salario base para cada categoría profesional pasará a integrar un nuevo concepto salarial denominado «Plus de Productividad» que no será compensable y absorbible.
- Aquellos importes que excedieran de la anterior cantidad, es decir, que supongan una importe superior al 10% de la cantidad fijada como salario base para cada categoría profesional pasará a integrar un nuevo concepto salarial denominado «Incentivo compensable» que será compensable y absorbible.

Lo anterior no será de aplicación a las comisiones y/o retribuciones salariales de carácter variable vinculadas a objetivos o productividad del trabajador/a.

Si al cierre contable de cada ejercicio la empresa entrara en pérdidas todas las mejoras salariales serán compensables o absorbibles.

### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, se consideran globalmente sin que sea posible la aplicación de las normas que se pactan de forma separada e independiente unas de otras.

**Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter previo del presente Convenio, que designará un Presidente y un Secretario. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido, la mediación y conciliación en todas las cuestiones y asuntos presentados por ambas partes, así como interpretar las partes dudosas e incompletas que pudieran existir en la aplicación del presente Convenio.

Del mismo modo la presente Comisión paritaria, a través del procedimiento establecido en la misma, solventará de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico de aplicación, conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión a través de la dirección de la empresa, los delegados de personal o, en su caso, el comité de empresa.

Será la propia Comisión la que establezca el reglamento que regule su funcionamiento, que deberá ser aprobado conjuntamente por los representantes de la empresa y los representantes del trabajador/ra. En dicho reglamento deberá constar la composición de la Comisión Paritaria, funciones y régimen de sesiones. En ausencia de dicho reglamento, la Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes, actuará de acuerdo al procedimiento establecido por acuerdo mayoritario entre sus miembros.

De todas las reuniones se levantará la correspondiente acta que recogerá los acuerdos adoptados y que quedará bajo la custodia del secretario de la Comisión. Las actas serán publicadas en el tablón de anuncios de la empresa correspondiente al centro o centros de trabajo afectados por los acuerdos adoptados.

En el caso en que surgieran discrepancias en el seno de la presente Comisión paritaria se acuerda someter dichas cuestiones a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos de aplicación previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 11. Principio general.**

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección. Esta asume el deber de llevarla a cabo con el nivel adecuado, dentro del límite racional y humano de los elementos que tiene a su servicio, y para llevarla a cabo dispondrá de la necesaria colaboración del personal.

**Artículo 12. Clasificación según la función.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

1. Dirección de departamento y dirección de las delegaciones: el trabajador/ar pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades para el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades del departamento o delegación.

2. Adjunto a dirección: estos puestos requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas del grupo 1.

3. Técnico y responsables de áreas: incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Realizan normalmente un conjunto de tareas que comportan una actividad técnica o profesional especializada, pudiendo tener responsabilidad de trabajador/ras a su cargo.

4. Supervisores: realizan tareas que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de empleados. Entre ellos se encuentran los jefes de ventas, supervisores, coordinadores y responsables de logística.

5. Comerciales y Key Account: realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, desarrollando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

6. Administrativos:

1. Jefe Administrativo: son aquellos responsables administrativos que necesariamente deberán reunir las siguientes condiciones: tener varios trabajadores a su cargo; desarrollar sus funciones con plena autonomía, responsabilidad e independencia y siguiendo las directrices de cargos superiores más allá de cumplir instrucciones concretas; reportar directamente a la dirección de departamento o delegación.

2. Administrativo: realizan funciones que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

3. Aux. Administrativo: son empleados que se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas.

7. Jefes de almacén, distribuidores y técnicos de filtración: realizan operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren esfuerzo físico.

a) Jefe de almacén: es el responsable general del almacén en la delegación, estando encargado del control del stock, registro de entradas y salidas de mercancías, realización de inventarios y cualquier tarea relacionada con la organización y gestión del almacén. Atienden a los clientes que se personan en la delegación. Se encarga de la codificación de las máquinas, limpieza del almacén y el mantenimiento de las herramientas de trabajo. Supervisa la producción de máquinas higienizadas y la adaptación de los procedimientos a los cambios que se producen en la empresa. Favorece, potencia y salvaguarda el buen clima laboral.

b) Distribuidor: desarrollaran algunas o todas de las siguientes funciones:

Atiende a la conducción del vehículo, la carga y descarga de mercancía, entrega de los productos a los clientes atendiendo todas sus necesidades, cobrándoles cuando así se requiere y de registrar todo movimiento de mercancía. Deberá cuidar de la limpieza, conservación y mantenimiento del vehículo y de sus herramientas de trabajo. Hace higienizaciones in situ e instalación, reparación y retirada de máquinas. Realiza ingresos bancarios. Asimismo, realizará todas las tareas relacionadas con el reparto. Todo ello atendiendo a las directrices y siguiendo el plan organizado por su responsable.

Funciones de encargado de subalmacén: también se encargan de la realización de inventarios, control de stock, recepción y almacenamiento de mercancías; de hacer los pedidos al almacén central; envío de valijas y limpieza y orden del almacén, así como el total mantenimiento de las instalaciones y herramientas; rellena plan general de higiene (PGH).

Funciones de operario de mantenimiento de máquinas: se encargan del mantenimiento, saneado, reparación y montaje de las máquinas en el almacén. Colabora bajo demanda en la carga y descarga de los vehículos así como de otras tareas propias del almacén.

c) Técnico de filtración: Encargado y responsable de realizar las instalaciones, desinstalaciones e higienizaciones específicas de tratamiento de aguas y estará dotado de

todos los medios legales y necesarios para el desempeño de su trabajo. Además realiza las tareas de distribuidor/ repartidor.

8. Gestores telefónicos: desarrollan algunas o todas de las siguientes funciones:

a) Tareas de Contact Center habituales y normales con una formación previa. Atienden o emiten contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y reciben llamadas para la prestación o atención de cualquier servicio, tales como reclamaciones de clientes, cobro de facturas pendientes, incremento de facturación y venta.

b) Búsqueda y atención telefónica de nuevos clientes, realizando una actividad especializada en la que se detectan las necesidades del cliente y se argumenta la venta del servicio/producto convenciendo al cliente potencial de la adquisición del mismo. Para la realización de sus funciones debe conocer, recopilar y utilizar toda la información que pueda sobre su producto y necesidades de mercado, así como de la competencia. Para esto utiliza argumentos de ventas sin necesidad de diálogo preestablecido.

c) Resuelven incidencias y solicitudes, resolviéndolas mediante la interacción de los conocimientos adquiridos y la utilización de herramientas específicas.

d) Reclamación de deuda, cuando el trabajador/ar gestiona y negocia la deuda, administrando una cartera de impagados, promoviendo, activando y realizando acciones necesarias para el cobro del impago.

e) La venta activa sobre el cliente existente, cuando para su realización el trabajador/ar prepara la venta, detecta necesidades, argumenta y ofrece producto/servicio, persuadiendo y convenciendo al cliente potencial, utilizando argumentos de venta complejos sin dialogo preestablecido, cerrando un acuerdo de adquisición o venta.

9. Otro personal:

Personal de limpieza: es el personal que se dedica a las funciones de limpieza de las instalaciones y máquinas.

Mozos: Se encarga de la carga y descarga de los vehículos así como la recepción y almacenamiento de mercancías. Atiende a los clientes que van al almacén, prepara pedidos y abastece de productos a los demás almacenes. Se encarga de la limpieza del almacén. Tiene la función de encargado de producción de máquinas, apoyando dicha producción cuando es necesario. Puede asumir las funciones del jefe de almacén en su ausencia, así como el mantenimiento y pequeñas reparaciones de las instalaciones de su centro de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de retribuciones

Artículo 13. *Conceptos salariales.*

Las retribuciones de los trabajadores/as son aquellas que se reflejan en el presente convenio, estando compuesta por retribuciones básicas: salario base, pagas extraordinarias. Para algunas categorías profesionales, podrán pactarse con carácter individual comisiones, incentivos y pluses de productividad.

Se entiende por ambas partes negociadoras que aquellos trabajadores/as que se incorporen a la empresa durante el primer año de la relación laboral carecen de formación práctica en el puesto de trabajo al que se incorporan y asimismo carecen de experiencia y adaptación a los procedimientos establecidos en la empresa, por lo que su productividad puede verse mermada durante los inicios de la relación laboral en comparación con el resto de trabajadores/as que ocupen el mismo puesto de trabajo

En consecuencia estos trabajadores/as serán considerados trabajadores/as junior y percibirán inicialmente el salario mínimo interprofesional salvo mejora individual pactadas expresamente por la empresa. A partir del segundo año percibirán el salario correspondiente a las tablas vigentes en cada momento.

**Artículo 14. Salario base.**

Es la parte de retribución del trabajador/ra determinada para cada grupo y categoría profesional, siendo su cuantía para el año 2019 la establecida en el Anexo I.

**Artículo 15. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias, compuestas por el salario base, que se prorratearán mensualmente.

**Artículo 16. Complementos de carácter individual por calidad o cantidad de trabajo.****a) Retribución variable:**

Son retribuciones puntuales basadas en el rendimiento del trabajo de forma cuantitativa. Los trabajadores beneficiarios de estas retribuciones con carácter previo al devengo recibirán una notificación de la empresa en la cual se establecerán los criterios de aplicación y valoración. Los trabajadores tendrán derecho a contrastar individualmente con su responsable, las comisiones correspondientes a devengar 15 días antes del cobro de las mismas. Aquellos trabajadores con un mínimo de 1 año de antigüedad, en los periodos vacacionales igual o superiores a 10 días hábiles dichas comisiones se compensarán con una media ponderada de las comisiones devengadas en los 12 últimos meses anteriores al periodo vacacional a disfrutar.

b) Incentivos compensables: podrán pactarse con carácter individual incentivos basados en el rendimiento en el trabajo de forma cualitativo, y cuyos criterios de aplicación, devengo y cuantía se establecerán por parte de la dirección de la empresa.

c) Plus de productividad: podrán pactarse con carácter individual un plus de productividad en función de las responsabilidades, valía personal o productividad.

**Artículo 17. Dietas.**

El trabajador/a tendrá derecho a ser compensado cuando por necesidades del servicio, haya de efectuar desplazamientos, o que por razones de trabajo supongan gastos de manutención. Los criterios de aplicación, devengo y cuantía se establecerán por parte de la dirección de la empresa y comunicación al trabajador/ar. El abono se realizará en un periodo no superior a 30 días de haberse producido y haberse presentado el justificante documental de dicho gasto, salvo establecer otro medio de liquidación de dietas que mejore este planteamiento.

**Artículo 18. Incremento salarial.**

Con efectos de 1 de enero de los años, 2020 y 2021, se producirán una revisión salarial sobre las tablas salariales del Anexo I de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo estatal de los doce meses anteriores, con un mínimo del 1% que será de aplicación al salario base, y gratificaciones extraordinarias. Del mismo modo, para los periodos sucesivos de tácita reconducción del presente convenio será de aplicación el anterior criterio de revisión salarial.

**Artículo 19. Horas extras.**

Las horas extraordinarias se remunerarán al amparo del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores/as. Estas horas extraordinarias requerirán siempre un pacto previo entre el trabajador y la empresa. Las horas extraordinarias realizadas sin autorización de la empresa unilateralmente por el trabajador no serán retribuidas por la empresa, ni económicamente ni en descansos.

**Artículo 20. Anticipos reintegrables.**

Podrán acceder a estos anticipos todos los colaboradores fijos, con un tope individual máximo del 50% del salario base, a reintegrar mediante retenciones en nómina en un plazo máximo de 12 meses. Se podrán efectuar peticiones siempre que no existan anticipos solicitados en vigor con un máximo de dos solicitudes por año.

La empresa, en la medida de las posibilidades presupuestarias y en las fechas de Navidad o en otros momentos que sea conveniente, promoverá la realización de almuerzos entre los colaboradores, convenciones y otras gratificaciones que estimulen la productividad individual del trabajador/ar y el buen ambiente de trabajo.

**Artículo 21. Complemento I.T.**

La empresa complementará hasta el 100%, desde el primer día, las prestaciones de la Seguridad Social en el caso de accidente de trabajo.

En el caso de incapacidad laboral transitoria por contingencias comunes la empresa complementará hasta el 100% de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el vigésimo primer día en adelante, solo se compensarán dos bajas de cada año natural.

**CAPÍTULO IV****Del personal****Artículo 22. Cláusula de no competencia.**

En los contratos de trabajo que la dirección de la empresa considera conveniente se establecerá la cláusula de no competencia prevista en el artículo 21.2 del ET., siempre y cuando concurren los siguientes requisitos: que la actividad competencial que pudiera desarrollar el trabajador careciera de consentimiento por parte de la empresa, y que dicha actividad pudiera causar un perjuicio real o potencial para la empresa.

La contraprestación económica consistirá en un 10 % sobre el salario base que perciba el trabajador/ar afectado.

**Artículo 23. Fomento contratación indefinida.**

La empresa se plantea como objetivo fundamental de su política de empleo, incrementar el número de contratos de carácter fijo en la empresa, por ello, y en la medida de sus posibilidades y de acuerdo con los objetivos que inspiran el presente convenio colectivo, procurará la conversión de los trabajadores/as con contratos eventuales en trabajadores/as con contratos indefinidos.

**Artículo 24. Periodo de prueba.**

Podrá concertarse un periodo de prueba que deberá constar siempre por escrito y que tendrá una duración máxima de 6 meses para los técnicos y personal titulado, y de 4 meses para el resto de los trabajadores/as. La situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador/ra durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

**Artículo 25. Provisión de vacantes, promoción y ascensos.**

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en la empresa, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores/as que presten sus servicios en ella tengan derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional.

La empresa evaluará, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores/as, y según las facultades organizativas y productivas de la misma podrá

promocionar a personal interno siempre que a juicio de la dirección, dicho personal se encuentre sobradamente cualificado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no fuera posible cumplir los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

Será potestad exclusiva de la dirección de la empresa, el cambio de categoría profesional. Para ello se tendrán en cuenta los criterios de cualificación profesional y experiencia del trabajador/ra.

#### Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

La dirección de la empresa podrá disponer el desplazamiento o traslado dentro de la empresa de los trabajadores/as que pertenezcan al ámbito del presente convenio, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, al amparo de lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, dicho desplazamiento se realizará respetando la legislación vigente.

#### Artículo 27. *Movilidad funcional.*

La empresa, previa notificación a los representantes legales de los trabajadores/as, podrá ejercer con carácter transitorio, el derecho de movilidad de la plantilla, entre trabajadores/as de afín o similar categoría, comprendidas en las clasificaciones establecidas en el presente convenio, al amparo del artículo 39 del Estatuto de los trabajadores/as.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justificasen, y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, el trabajador/ar mantendrá su retribución de origen.

#### Artículo 28. *Igualdad de oportunidades.*

La igualdad de oportunidades en razón de género estará presente en las políticas de Recursos Humanos a la hora de promoción interna y nuevas contrataciones.

La representación de los trabajadores/as acordarán un Plan de igualdad que fije como objetivos a conseguir, entre otros, la promoción y defensa del principio de igualdad entre hombres y mujeres, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades en las condiciones de acceso y formación.

#### Artículo 29. *Flexibilidad horaria y vacacional.*

a) La empresa permitirá a los trabajadores y trabajadoras que puedan flexibilizar su jornada de trabajo, dentro de los rangos horarios establecidos y cuando las necesidades del servicio lo permitan, cuando estos tengan personas a su cargo.

b) Para mejorar la conciliación de la vida familiar y dentro de lo posible, flexibilizará el disfrute de las vacaciones y permisos a las circunstancias personales del trabajador o trabajadora.

c) La trabajadora en estado de gestación y a partir del sexto mes podrá solicitar la jornada laboral continuada en horario de mañana hasta su reincorporación.

#### Artículo 30. *Planes corporativos de Formación.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

Los cursos de formaciones organizadas o promovidas por Acquajet Semae, S.L.U., encuadrados dentro de su plan corporativo de formación, deberán ser trasladados en el



menor tiempo posible a los representantes de los trabajadores/as para su difusión entre la plantilla.

El colaborador podrá acceder a la realización de cualquier curso relacionado con su puesto de trabajo, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse pública la relación de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos.

Artículo 31. *Medidas preventivas del acoso sexual y protocolo de actuación en el ámbito del Convenio Colectivo.*

La empresa en coordinación con la representación de los trabajadores/as acordarán un Código de Conducta conforme a las directrices que marca la Comisión Europea, fijando como objetivo la defensa de los derechos de los trabajadores/as en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO V

### Licencias

Artículo 32. *Licencias.*

El trabajador/ra, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y con la duración que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad.
- c) Dos días naturales por, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cinco días naturales en el caso de ingreso hospitalario de hijos/as, madres/padres o cónyuges o parejas en convivencia con el mismo padrón.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual en la misma provincia, dos días fuera de la provincia.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/ra afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores/as, para la lactancia del menor hasta que este cumpla doce meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

i) Cada trabajador/a a jornada completa, dispondrá de un total de 40 horas anuales para asistencia a médicos, especialistas, pruebas médicas, y cualquier otra gestión de cualquier naturaleza que su ejecución sea incompatible con el horario laboral del trabajador, tanto para él mismo como para personas a su cargo, que así estén reconocidas y debidamente justificado por el trabajador, debiendo aportar justificación concreta de la franja horaria. Este crédito será proporcional a la jornada de trabajo.

j) En el caso de nacimiento 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.

Los días de licencia serán siempre naturales e ininterrumpidos comenzando siempre su disfrute inmediatamente a continuación del hecho que lo motive.

#### Artículo 33. *Excedencias.*

Se aplicarán según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### Jornada laboral, vacaciones

#### Artículo 34. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, equivalentes a 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

El trabajador/ra tendrá derecho a disfrutar un descanso de 20 minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará como tiempo de trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada sea igual o exceda de 6 horas. Si el trabajador es menor de 18 años el tiempo de descanso será de 30 minutos por jornada superior a 4.5 horas.

La empresa facilitará los medios técnicos necesarios para el control del cumplimiento de las jornadas, horarios y descansos establecidos en el presente convenio.

#### Artículo 35. *Calendario laboral y horario de trabajo.*

La Dirección elaborará anualmente el calendario laboral y lo expondrá en los tablones de anuncios del centro de trabajo. También lo comentará con los delegados/as de personal.

La empresa podrá prestar servicio de lunes a domingo durante todo el año, por lo que podrán establecerse turnos u horarios concretos para determinados trabajadores que por necesidades organizativas así sea necesario.

#### Artículo 36. *Días festivos.*

Las fiestas laborables, las cuales tienen el carácter de retribuido y no recuperable, no excederán de 14 días al año. De entre ellas dos serán fiestas locales.

El trabajo en día festivo debe compensarse con dos días de descanso o con un día de descanso más un día remunerado con el 100% del importe correspondiente a las jornadas ordinarias.

#### Artículo 37. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones tendrá una duración de 22 días hábiles por año de servicio para todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su antigüedad o la duración de su jornada.

El trabajador/a que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días, proporcionales a dicho tiempo de servicio a razón de 1,8 días hábiles por cada mes trabajado o fracción, redondeándose los posibles decimales de la cifra resultante siempre al alza a favor del trabajador.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán ser compensadas en metálico.

El periodo de vacaciones se determinará por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, siendo obligatorio el disfrute de 11 días hábiles entre el 1 de enero y el último día de febrero y entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre, salvo autorización expresa de la empresa para casos concretos.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán durante el mes de agosto.

Debido a la estacionalidad de la producción, no podrán tomarse vacaciones entre el dos de mayo y el 31 de julio, salvo autorización expresa de la empresa para casos concretos. El trabajador/ar conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

## CAPÍTULO VII

### **Derechos de representación colectiva y de reunión**

#### Artículo 38. *Derechos de representación colectiva y de reunión.*

Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación colectiva. La representación de los trabajadores/as asumirá la forma de delegados/as de personal o comité de empresa, según disponga la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán acceso a información corporativa, y a emitir informes vinculantes y ejercer labores de vigilancia y salvaguarda.

#### Artículo 39. *Capacidad y sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores/as observarán sigilo profesional en todo lo referente al acceso a información corporativa referida en el artículo anterior, aun después de cesar en su cargo, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes de los trabajadores/as podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### Artículo 40. *Garantías.*

Los representantes de los trabajadores/as tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas leves, graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- a. 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- b. 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
- c. 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- d. 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- e. 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Los representantes de los trabajadores deberán preavisar a la empresa de la disposición de su crédito horario con un preaviso de 7 días naturales.

#### Artículo 41. *Asambleas generales.*

Los trabajadores/as tienen derecho a reunirse en asamblea. A tal efecto, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77,78 y 79 de la vigente ley del Estatuto de los Trabajadores/as, la empresa autorizará la celebración de asambleas en el centro de trabajo, siempre en horario fuera de la jornada laboral, y que medie comunicación previa con una antelación mínima de 48 horas.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 42. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores/as estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

##### 42.1 Faltas leves. Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad, entendiéndose está como superior a 5 minutos respecto del horario de entrada, hasta 3 días en un mes o periodo de 30 días.
- b) La falta de asistencia de un día al trabajo sin causa justificada.
- c) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad o accidente, en el plazo de setenta y dos horas.
- g) La incorrección con compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de Acquajet Semaes, S.L.
- h) La negligencia del trabajador/ra en el uso de locales, materiales o documentos inherentes al servicio.

- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.
- k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio o disciplina.
- l) La no comunicación por parte de los responsables de área de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

#### 42.2 Faltas graves. Son faltas graves:

- a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.
- b) La falta de dos días al trabajo, en un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo de manera injustificada.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo, en especial la utilización indebida de internet o correos electrónicos.
- e) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- f) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
- g) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control-horario.
- h) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
- i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales o documentos de los servicios.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido.
- k) Las faltas notorias de respeto o incorrecciones, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña, ya sea con el público, clientes o con el personal de la empresa.
- l) El incumplimiento por parte de los responsables de área de la obligación de notificar negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- m) La falsedad en el reporte de los datos destinados a la consecución de objetivos o devengo de comisiones
- n) La simulación de enfermedad o accidente.
- o) Abuso de autoridad.

#### 42.3 Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- c) El desempeño de una segunda actividad laboral por parte de perceptores de complemento de puesto de trabajo, sin autorización de la Dirección.
- d) Más de tres faltas al trabajo, en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses continuados o más de doce en el periodo de un año.
- e) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible en el trabajo.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
- i) El hurto o robo tanto a los demás trabajadores, a la empresa o a terceros, o bien los realizados donde se desarrolle el servicio de la empresa.
- j) Violar información calificada expresamente como confidencial por la empresa, si existiere, ocasionando con ello perjuicio para la misma.

- k) La reincidencia en el abuso de autoridad.
- l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- m) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

#### Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

43.1 Sanciones por faltas leves. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación por escrito.

43.2 Sanciones por faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

43.3 Sanciones por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días. Despido.

Estas sanciones se aplicarán para todo el personal de la empresa sin distinción alguna y del mismo modo.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso, podrá imponer las sanciones inferiores a las correspondientes a cada una de las faltas.

#### Artículo 44. Procedimiento para la imposición de sanciones.

44.1 Las sanciones por faltas leves se comunicarán por escrito al trabajador.

44.2 Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, incluyendo la de despido, se notificarán por escrito a los interesados/as, haciendo constar los hechos que las motivan.

44.3 La Dirección dará a conocer al Comité de Empresa todas las faltas leves, graves y muy graves que imponga.

#### Artículo 45. Prescripción.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2, artículo 60, de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO IX.

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 46. Normas de seguridad e higiene.

La empresa y los trabajadores/oras acuerdan la obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, las que hacen referencia a la utilización de elementos de protección personal.

#### Disposición final primera. Derecho supletorio.

En todo lo que no está previsto en el presente Convenio, regirá como normas supletorias el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones legales o reglamentarias de aplicación general.

## ANEXO I

## Tablas salariales 2019

Grupo	Categoría	S. Base	P.P.E.E	Bruto mes	SBA
3	Técnico.	1.081,17	180,20	1.261,37	15.136,41
3	Resp. Área.	1.054,86	175,81	1.230,67	14.768,08
4	Resp. Logist.	780,36	130,06	910,42	10.925,01
4	Jefe Vtas.	779,09	129,85	908,94	10.907,25
4	Supervisor.	780,36	130,06	910,42	10.925,01
5	Comercial.	772,70	128,78	901,48	10.817,73
6	Jefe Administrativo.	1.047,50	174,58	1.222,09	14.665,05
6	Administrativo.	846,49	141,08	987,57	11.850,81
6	Aux. Administrativo.	772,70	128,78	901,48	10.817,73
7	Jefe Almacén.	846,69	141,12	987,81	11.853,69
7	Distribuidor.	772,70	128,78	901,48	10.817,73
7	Téc. Filtración.	772,70	128,78	901,48	10.817,73
8	Gestor Telefónico.	772,70	128,78	901,48	10.817,73
9	Mozo.	772,70	128,78	901,48	10.817,73
9	Limpiador/A.	772,70	128,78	901,48	10.817,73