

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

Art. 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 los 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.

Art. 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 CCOO (FSAP-CCOO), 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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**

Art. 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°.- 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°.- 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°.- 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.

Art. 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:

- 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.

Art. 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 art.. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y ESTRUCTURA PROFESIONAL

Art. 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.

Art. 13º. - 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.

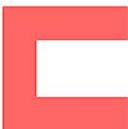
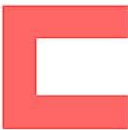
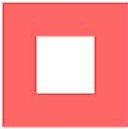

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán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

Art. 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.

Art. 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 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 1^{er.} 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^{er.} 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.

Art. 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. Aún 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 19.- Movilidad geográfica

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

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún 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 laboran.

-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. 488198, 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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,

Art. 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

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias.
- d) Complemento de puesto de trabajo.
- e) Plus Convenio.

B.- Variables

- a) Plus de nocturnidad.
- b) Plus de turnicidad.
- c) 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.

Art. 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 calidad 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 salar al recogida en el Anexo 1.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 35.- Plus de nocturnidad

El plus de nocturnidad retribuye las horas trabajadas durante el periodo 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 40. - Lugar, tiempo y forma de pago del salario

1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo, por periodos 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.

Art. 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.

EEEO

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Art. 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 ó 22 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural.

Art. 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 efectiva 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.

Art. 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.

Art. 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 raciones. 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

Art. 46. - Régimen de faltas y sanciones

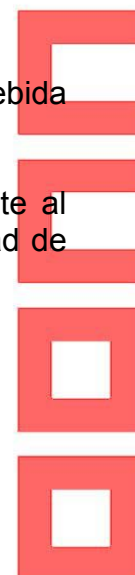
Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art. 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.

Art. 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. Sí 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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

Art. 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 4º al 20º 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 21º se complementará hasta el 85% del mismo salario.

Art. 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

Art. 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.

Ésta 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

Art. 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 prevencionista 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 esta 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.

Art. 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

Art. 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

Art. 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 responsabilidad 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

Art. 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

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 genero 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 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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, 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° de enero de 2008, se abonarán las pagas reguladas en este convenio.

ANEXO 1 .- TABLA SALARIAL AÑO 2007

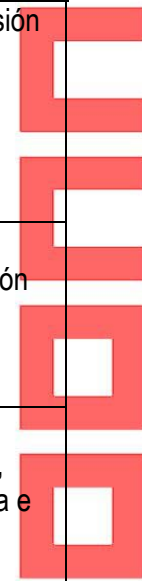
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL MES	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE VERANO	GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD	TOTAL ANUAL 2007 (Retribución por jornada ordinaria)
G. P. 1	757,35	150,00	130,00	1.037,35	757,35	757,35	13.962,88
G. P. 2 Nivel B	765,92	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 CATEGORIAS 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 2ª Administrativo, Listeros y Perforistas.	Especialistas, Oficial 3ª, Oficial 2ª, y Conductor Clases C y D.
G. P. 2 A	Delineante y Topógrafos de 2ª	Oficial 1ª Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	Oficial 1ª, Montadores Mecánicos o Eléctricos, Vigilante de Obras e Inspector instalaciones
G. P. 3 B	Delineante de 1ª, Topógrafos de 1ª, Analista de Laboratorio y Técnicos Ayudantes	Subjefe de Sección, Encargado de Cobradores, Encargado de Almacén, Encargado de Lectores y Programador.	Subcapataz
G. P. 3 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

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 necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo 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 equivalentes 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 equivalente 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	Titulación o conocimientos adquiridos en el	Alto grado de



		grado de Autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad Intelectual o de Interrelación humana.	desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo	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.

G* - Grupo Profesional

N* - Nivel

