

			nutrición y dietética.	
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matron/a y fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.448,61
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	1.098,70
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Auxiliar de Enfermería.	1.020,08
Grupo III Técnicos y Administrativos	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingenier/a Informática.	1.717,93
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as.	1.448,61
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	1.098,70
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a.	1.020,08
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Gobernantas, Técnico/a Superior de Hostelería, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	1.098,70
	Nivel II	Formación	Camarero/a, Telefonistas,	1.020,08
		Profesional de Grado Medio	Conductor/a. Auxiliar Oficios.	
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería.	918,14

IMPORTE DEL PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD PARA 2017

GRUPOS	Niveles	Denominación del puesto	Importes mensuales de plus de especial responsabilidad (euros)	
Grupo II Personal Sanitario	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Medico/a Jefe/a de Servicio	119,35
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Supervisor/a de Enfermería	110,18
Grupo III Personal Técnico y Administrativo	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Jefe/a de Sección, Jefe/a de Negociado	110,18
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Gobernanta, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Mantenimiento, Jefe/a de Almacén.	110,18

1320096

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa

AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A. – código convenio 03003702012003 –

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 18/09/2013, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

Alicante a veinticinco de octubre de dos mil trece.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gómez

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

«AIGÜES I SANEJAMENT D' ELX, S.A.»

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en la Empresa Aigües i Sanejament d'Elx, S.A.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el IV Convenio Colectivo Estatal de las industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua o Norma que lo sustituya, en los términos previstos en su art. 11.2, y demás normas reguladoras del Derecho del Trabajo.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

Por este Convenio Colectivo se regirán todos los/las trabajadores/as de la Empresa de Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. sea cual fuera la modalidad de su contratación.

El personal que sea contratado expresamente para nuevas actividades distintas al ciclo integral del agua o que sea subrogado desde otras empresas que desarrollasen esas nuevas actividades, dentro del objeto social de la empresa, se regirá por el convenio que corresponda a esa actividad.

Previamente a aplicar el convenio correspondiente a cada sector diferente al ciclo integral del agua, se comunicará al Comité de Empresa cuál es la nueva actividad en cuestión.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio Colectivo será de 2 años, contados desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, siendo su entrada en vigor la primera de las fechas mencionadas, independientemente de su fecha de publicación en el B.O.P.A.

Cuando el presente Convenio Colectivo sea publicado en el B.O.P.A., se entregará una copia del mismo a cada empleado/a.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral competente, y siendo notificado al mismo tiempo a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con tres meses de antelación a la terminación de este Convenio o cualquiera de sus prórogas.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones de la Comisión Deliberadora se prorrogaran por período que exceda de la vigencia del mismo, con un máximo de 2 años desde la finalización de su vigencia, con carácter previo a la finalización de dicho plazo, las partes deberán someterse a mediación o arbitraje.

No obstante, las partes podrán pactar las fórmulas que estimen oportunas para su aplicación con carácter transitorio.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones económicas y de otra índole concedidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en la Empresa que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal con relación a lo convenido, subsistirán como garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION

La Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio Colectivo, estará integrada por cuatro representantes de los/las trabajadores/as, designados por el Comité de Empresa, y otros cuatro designados por la Dirección de la empresa, de entre los que hayan intervenido en la negociación del convenio.

La Comisión tendrá como principales funciones las siguientes:

1º.- Interpretación y desarrollo del convenio. Corresponde a la CP interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas de este convenio, así como actualizar su contenido para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de los cambios normativos de mayor rango.

2º.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. Estudiar, proponer y, cuando proceda decidir, las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por la empresa o los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

3º.- Dictamen previo al inicio de un procedimiento de conflicto colectivo.- Las situaciones litigiosas que afecten al personal adscrito a un centro de trabajo o la generalidad de éstos/as, previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite previsto en este apartado, pudiéndose iniciar el procedimiento de conflicto colectivo con el intento de conciliación previo ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

4º. Intervención en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que expresamente le atribuye el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 14.Uno de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

5º.- Asimismo, tendrá las competencias de negociación y adaptación de los artículos del presente Convenio que así lo refieran.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Sección 1ª: Organización del Trabajo

ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento la Empresa, informando al Comité, adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del E.T. El Comité de Empresa informará en aquellos casos en que se plantee una modificación de la organización o del proceso productivo que afecte a todo el ámbito de la Empresa, o a una rama de la misma, o a un grupo profesional.

A efectos de propiciar una actitud activa y responsable de la Dirección y los/las trabajadores/as, sin que ello suponga merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación legal de los/las trabajadores/as 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 a lo establecido en este Convenio Colectivo.

Ambas partes se comprometen a exponer las razones y fundamentos de sus respectivas posiciones y posibles discrepancias.

ARTÍCULO 8.- PLANTILLA

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

Cuando la Empresa necesite suprimir puestos de trabajo, no se tomará decisión alguna de reestructuración si no se ha oído el informe oportuno de la representación legal de los/las trabajadores/as legalmente constituidos en la Empresa. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales del trabajador/a.

ARTÍCULO 9.- PRESTACION DEL TRABAJO

El personal está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden, y sin que ello signifique que pueda dejar de realizar las de carácter inferior.

No regirá el párrafo anterior si el/la trabajador/a realiza algunas tareas correspondientes a un grupo superior al que ostenta y percibe una compensación específica por la función múltiple que desempeña. Ello se entiende siempre y cuando se trate de funciones auxiliares a la función principal, ya que en caso contrario puede resultar de aplicación lo dispuesto en el artículo 17 del IV Convenio Estatal, o norma que lo sustituya. Del mismo modo, cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análogo o inferior grupo, podrán ser aquellas encomendadas a un solo trabajador/a hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 18 del IV Convenio Colectivo Estatal del Sector, o norma que lo sustituya.

ARTÍCULO 10.- USO DE MAQUINAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO

Si el/la trabajador/a observara faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas que entorpezcan la realización de su trabajo, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a su personal encargado o superior. El/La trabajador/a será responsable del cuidado de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confíen y los mantendrá en perfecto estado de conservación.

El personal no tendrá derecho a percibir ningún plus económico por el uso de máquinas y elementos de trabajo. Fuera del trabajo queda prohibido utilizar máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que estén o no asignados al trabajador/a sin expresa autorización de la Empresa que, asimismo, será necesaria para quienes utilicen herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

ARTÍCULO 11.- EJERCICIO DEL MANDO

El personal con mando, con la autoridad y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma respetuosa, adecuada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del perso-

nal a sus órdenes para conseguir mantener y mejorar su nivel profesional así como velar por la seguridad del mismo.

Las relaciones entre los mandos y las trabajadoras y trabajadores a su cargo, y entre los propios compañeras/compañeros de trabajo, se desarrollarán de forma educada y respetuosa para favorecer la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus tareas.

Cuando el ejercicio del mando se interprete por parte del Comité de Empresa, que se efectúa o realiza de una manera inadecuada, se oír al Comité de Empresa.

Sección 2ª: Clasificación Profesional

ARTÍCULO 12.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Los/Las trabajadores/as 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.

Pág. 6

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/las trabajadores/as. Dentro de alguno de los grupos de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

ARTÍCULO 13.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO

El encuadramiento de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en el 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: responsabilidad sobre otros, responsabilidad sobre resultados, bienes y datos, responsabilidad sobre resultados, complejidad de los problemas a resolver, autogestión, formación y experiencia.

FACTORES

A) REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

1 Responsabilidad sobre otros/as (competencia gerencial)

2 Responsabilidad sobre resultados, bienes y datos

3 Responsabilidad otros/as en resultados (interacción humana)

4 Complejidad de los problemas a resolver (esfuerzo mental)

5 Autogestión (iniciativa y autonomía)

B) REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION

6 Formación

7 Experiencia

La conjunta ponderación se efectuará, teniendo en cuenta los aspectos que se contemplan en las definiciones de los factores, que se presentan a continuación, agrupados del siguiente modo:

A. REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

1. Responsabilidad sobre otros/as (Competencia Gerencial):

Se refiere al número de funciones y objetivos del puesto, nivel de desarrollo de la función, volumen de recursos asociados, nivel de responsabilidad requerida sobre otros/as y orientación temporal de las funciones.

2. Responsabilidad sobre resultados, bienes y datos:

Refleja el impacto de los errores en magnitudes de tipo económico o material, así como el grado de acceso a datos importantes y confidenciales de la empresa.

3. Responsabilidad de otros/as en resultados (Interacción Humana):

Necesidad de otras personas para poder conseguir resultados (interna, externas, subordinados o compañeros/as). Cuanto mayor sea la importancia de esos resultados más alto será su valor. Cuanto mayor sea el grado de dependencia de los otros/as, también será mayor su puntuación.

4. Complejidad de los problemas a resolver (Esfuerzo Mental):

Nivel de exigencia en cuanto al esfuerzo mental requerido para encontrar la solución a problemas planteados por el puesto. Tiene en cuenta tanto el marco de referencia del

problema (nivel estratégico, táctico u operativo y su amplitud) como el nivel de intensidad, esfuerzo y creatividad del pensamiento necesario para solucionar los problemas.

5. Autogestión (iniciativa y autonomía):

Refleja la autonomía de que dispone el ocupante para tomar decisiones y el nivel de iniciativa preciso para realizar tareas con eficacia.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones que se desarrollen.

Se valorará la capacidad de toma de decisiones a la hora de ejecutar las funciones propias del puesto de trabajo.

B. REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION

6. Formación:

Conjunto de conocimientos técnicos y habilidades necesarias para el desempeño normal de un puesto.

Factor cuya valoración tiene en cuenta, además de la formación mínima necesaria adquirida mediante título oficial, la formación complementaria y específica, determinada por la empresa.

7. Experiencia:

Experiencia necesaria para el desempeño normal de un puesto. Incluye el tiempo de aprendizaje requerido para el desempeño promedio en el puesto (cuanto mayor sea este tiempo mayor es la complejidad del puesto).

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de experiencia adquirido, así como la dificultad en su adquisición.

Se determina el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesaria para desempeñar las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

ARTÍCULO 14.- GRUPOS PROFESIONALES

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

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

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

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

Las áreas funcionales, comunes a todos los Grupos Profesionales, son las siguientes:

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

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

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

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

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador/a a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El/la trabajador/a 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 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 deberá encuadrarse, atendiendo a las funciones que desempeñe en la empresa, en alguno de los ocho grupos profesionales aquí establecidos.

Grupo Profesional 1

A.- Criterios Generales: Tareas operativas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o una supervisión estrecha por parte de sus superiores, necesitando un conocimiento esencial del puesto y un periodo mínimo de adaptación.

B.- Capacitación: Nivel académico equivalente a estudios de Formación Profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, enseñanza secundaria obligatoria, graduado escolar o equivalente. Experiencia mínima de seis meses y formación básica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Alto grado de dependencia y supervisión estrecha por sus superiores.

En este grupo se integran las antiguas categorías de operario base (área funcional operaria) y administrativo base (área funcional administrativa).

El personal de este grupo profesional pasará al grupo profesional 2 a partir del día primero del mes siguiente en que cumplan 3 años de antigüedad en el grupo 1, siempre que hayan superado los cursos de formación que determine la comisión mixta. Este cambio de grupo no eximirá a estos trabajadores/as de continuar prestando las funciones de su grupo anterior además de las correspondientes a su nuevo grupo.

Grupo Profesional 2

A.- Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, para cuya ejecución se requiere un nivel medio de competencia técnica. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Responsabilidad mínima sobre otros.

B.- Capacitación: Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de primer grado, ciclos formativos de grado medio, enseñanza secundaria obligatoria, graduado escolar o equivalente. Experiencia mínima de tres años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 1 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Seguimiento de instrucciones específicas (supervisión directa) y competencia técnica media.

En este grupo se integran las antiguas categorías profesionales: Técnico de 5ª (área funcional técnica), Oficial segunda administrativo (área funcional administrativa) y Oficial 2ª de oficios (área funcional operaria).

Grupo Profesional 3

A.- Criterios Generales: Tareas que consisten en operaciones que aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieren iniciativa y un nivel alto de competencia técnica. Supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.

B.- Capacitación: Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, enseñanza secundaria obligatoria o equivalente. Experiencia mínima de 4 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 2 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Nivel alto de competencia técnica, iniciativa y supervisión directa de sus colaboradores.

En este grupo se integran las antiguas categorías profesionales de: Técnico de 4ª (área funcional técnica), Oficial

1º administrativo (área funcional administrativa) y oficial 1ª de oficios (área funcional operaria).

Grupo Profesional 4

A.- Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas (ocasionalmente heterogéneas), que requieren iniciativa y nivel alto de competencia técnica. Supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.

B.- Capacitación: Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, bachiller superior o equivalentes y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 4 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 3 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Iniciativa alta, profundidad funcional y nivel medio de responsabilidad y supervisión.

En este grupo se integra la antigua categoría profesional de Subcapataz (área funcional operaria)

Grupo Profesional 5

A.- Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión directa de tareas heterogéneas u homogéneas que impliquen la gestión de procesos y procedimientos requiriendo iniciativa y nivel alto de competencia técnica. Integración, coordinación y supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores/as.

B.- Capacitación: Nivel académico equivalente a estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, bachiller superior o equivalentes y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 6 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 3 ó 3 años en las del grupo profesional 4, según el área a la que pertenezcan y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Iniciativa alta, profundidad y amplitud funcional y nivel alto de responsabilidad y supervisión.

En este grupo se integran las antiguas categorías de Técnico de 3ª (área funcional técnica), Subjefe de sección (área funcional administrativa) y encargado/capataz (área funcional operaria).

Grupo Profesional 6

A.- Criterios Generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando, con un alto grado de autonomía e iniciativa que requieren interpretar, organizar o valorar datos para aportar soluciones y tomar decisiones en tareas complejas (alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana).

B.- Capacitación: Nivel académico equivalente a titulación universitaria de grado medio y/o estudios de formación profesional de 2º grado, ciclos formativos de grado superior, bachiller superior o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 4 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 5, y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Autonomía y tareas complejas.

En este grupo se integran las antiguas categorías de Titulado de grado medio y Jefe de Servicio (área funcional técnica) y Jefe de sección (área funcional administrativa)

Grupo Profesional 7

A.- Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales y sus respectivos colaboradores.

B.- Capacitación: Titulación académica de grado superior o equivalente y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 6 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 6 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Autonomía, tareas complejas y variadas y responsabilidad alta.

En este grupo se integra la antigua categoría de Titulado de grado superior (área funcional técnica).

Grupo Profesional 8

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. Responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales completas a partir de directrices generales de carácter amplio y sus respectivos colaboradores.

B.- Capacitación: Estudios universitarios de grado superior y especialización en la ocupación. Experiencia mínima de 6 años en funciones equivalentes a las del grupo profesional 7 y formación específica establecida para el grupo profesional.

C.- Factores determinantes: Alto grado de autonomía y responsabilidad sobre planificación, organización, dirección y coordinación, sobre una o varias áreas funcionales completas.

En este grupo se integra la antigua categoría profesional de Titulado de Grado Superior con jefatura (área funcional técnica).

ARTÍCULO 15.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la Empresa, la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El personal que venga desempeñando el puesto de trabajo de superior grupo durante seis meses en un año, u ocho meses en dos años, consolidará el grupo profesional del puesto que desempeña, siempre que los sistemas de ascensos establecidos no lo impidan o se encuentren sustituyendo a un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el caso de cambio de puesto de trabajo a petición del trabajador/a, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO III**INGRESO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL****ARTÍCULO 16.- INGRESOS, ASCENSOS Y VACANTES**

16.1 Ingresos: El ingreso en la Empresa se efectuará con observación de la normativa vigente en cada momento, siendo potestativo de la Dirección determinar el sistema de elección en cada caso.

16.2 Período de Prueba: Se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Estatal del agua, o norma que lo sustituya.

16.3 Ascensos y Vacantes: Hasta que se implante el sistema que establezca la Comisión Paritaria, las vacantes que se produzcan en la Empresa se proveerán de la siguiente forma:

En primer lugar, las vacantes de puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa, entre su personal o contratando personal de nuevo ingreso.

En segundo lugar, por libre designación de la Empresa entre sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la formación, méritos del trabajador/a, características del puesto de trabajo y las facultades organizativas de la Dirección, informando al Comité de Empresa.

En tercer lugar, si la vacante no hubiera sido cubierta por el sistema establecido anteriormente, se convocará el oportuno concurso entre el personal de la Empresa, que cumplan los requisitos exigidos por el puesto de trabajo a cubrir, realizándose las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas correspondientes, con la participación del Comité de Empresa.

Si la vacante no hubiera sido cubierta por ninguno de los sistemas anteriores, se procederá a contratar personal de nuevo ingreso.

ARTÍCULO 17.- CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL.

En esta materia regirán las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral general.

En cuanto a la regulación contenida en el Convenio Colectivo Estatal o norma que lo sustituya, resultaran de aplicación las siguientes modalidades con reflejo de los artículos del citado convenio que las regulan:

- Contratos eventuales por circunstancias de la producción (art.21 del IV Convenio Estatal).

- Contrato de relevo: En cuanto a esta modalidad de contrato se estará lo dispuesto en la legislación vigente así como en el «Acuerdo sobre la situación de jubilación parcial», firmado con fecha 25 de marzo de 2013 por la parte empresarial y la parte social.

ARTÍCULO 18.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto del personal, posibilitar los sistemas de ascenso e impulsar la Política de Prevención en Seguridad y Salud Laboral. En base a la previsión de vacantes en 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 Departamento de RRHH de la Empresa elaborará anualmente un plan de formación en cuyo diseño participará el equipo directivo de la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as. A la hora de desarrollar las acciones formativas se intentará promover el uso de diferentes medios de enseñanza, basados en la aplicación de las nuevas tecnologías, la realización de acciones conducentes a la constitución y difusión de la visión y cultura de grupo en la organización, potenciando el uso de ponentes internos y la formación en el puesto de trabajo.

Se crea una Comisión de Formación, que estará compuesta por la Dirección de RRHH o persona en quien delegue, otro miembro de la Empresa y dos miembros designados dentro del Comité de Empresa. La citada Comisión se reunirá dentro del último trimestre de cada año para establecer los planes de formación del año siguiente; si no se alcanzase un acuerdo, cada parte emitirá un informe, resolviendo la Dirección de la Empresa. Esta Comisión resolverá las posibles reclamaciones, relacionadas con la asistencia a los diferentes cursos programados.

Las partes representadas en la Comisión (Empresa y Comité) podrán proponer la realización de cursos, siendo precisa la información máxima de los mismos por la parte que los proponga, incluyendo en la misma: objetivos del curso, programa de materias, profesorado, locales donde se impartirán, horario, presupuesto y grupo de trabajadores/as que podrán participar en el mismo. Se realizará un resumen de los datos más significativos con relación a los cursos efectuados en el ejercicio.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre sus pretensiones de innovación tecnológica. Los posibles cambios que se deriven de la misma, serán estudiados en el seno de la mencionada Comisión, así como las acciones formativas propuestas para capacitar al personal para el correcto desempeño de su labor o su posible promoción.

La realización de cursos de formación profesional que tenga por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar, será obligatoria para trabajadores y trabajadoras afectados. La formación establecida como obligatoria por la Empresa, se realizará dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Si no fuese así se compensará con descanso o abono de horas extras.

CAPÍTULO IV**JORNADA LABORAL****ARTÍCULO 19.- JORNADA LABORAL**

La jornada laboral máxima será de 37 horas semanales, totalizando un número equivalente a: 1.660 horas en cómputo anual.

No obstante, por aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional 71ª de la Ley de Presupuestos de 2012

la jornada laboral que se está realizando es de 37,5 horas semanales, lo que equivale a 1682 horas en cómputo anual.

En todo caso, en el momento en que finalice la limitación legal, que impide mantener la jornada de 37 horas semanales y 1.660 horas anuales, se volverá a realizar esta última jornada, aunque no hubiera finalizado la vigencia del presente convenio.

Por otro lado, el descanso para la toma del «bocadillo», que es de 30 minutos diarios, considerados como jornada de trabajo efectivo, se reduce temporalmente desde el 1 de agosto de 2013 a 10 minutos diarios, con el fin de compensar el incremento retributivo de los años 2013 y 2014, según se detalla en el artículo 30 de este convenio.

Si por cualquier norma jurídica de obligado cumplimiento se estableciese una jornada máxima inferior a la pactada en este convenio durante su vigencia, la misma se haría efectiva a partir de la fecha de entrada en vigor.

La Empresa, en virtud de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores (modificado según la Ley 3/2012, de 6 de julio), podrá establecer la distribución irregular de la jornada a cada trabajador/a a lo largo del año, pudiendo disponer a lo largo del año de hasta un 5% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el/la trabajador/a deberá conocer, con preaviso mínimo de 48 horas, el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de aquella.

La recuperación del exceso de jornada que pudiera realizarse se puede producir mediante la acumulación de las horas en módulos de jornada habitual diaria, disfrutándolos como días libres, o bien con reducción de la jornada diaria durante el período de tiempo necesario para compensar el exceso de jornada realizado. Dicha recuperación se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa, en el período máximo de los 3 meses siguientes a la finalización del exceso de jornada.

19.1 Retenes

Se entenderá por retén, el espacio de tiempo en que permanezca el/la trabajador/a localizable en expectativa de posible atención al servicio fuera del horario habitual y fuera del domicilio de la Empresa. En caso de avisos de avería o deficiencias en el suministro de agua al usuario, redes de alcantarillado y funcionamiento de la planta depuradora, procurará subsanar los defectos encontrados, tomando las medidas oportunas y/o usuales en cada caso.

Por dicho retén se percibirán además del plus correspondiente, las horas extraordinarias realizadas, que tendrán carácter de fuerza mayor,

La realización del retén será obligatoria salvo el personal mayor de 55 años, en que será voluntario, siempre que quede en todo momento cubierto el retén. Dicho retén se organizará de modo que quedan cubiertas las necesidades del servicio de forma rotativa, procurando que en la Semana Santa, fiestas locales u otras semanas que tengan 2 festivos en la misma semana, no le corresponda al mismo trabajador/a.

La realización del retén de planta será obligatoria para el personal designado por Jefatura de Planta.

En el caso de que, por necesidades justificadas del servicio, fuera precisa la presencia continuada en los días no laborables de personal en las dependencias del Servicio, se establecerán guardias según el siguiente artículo.

19.2 Guardias

Se entiende por guardia el tiempo que trabajador o trabajadora esté disponible en las dependencias de la Empresa, en días no laborables, según horario de trabajo vigente, y realizando trabajos del servicio, urgentes o necesarios, para el control y mantenimiento del mismo durante 8 horas.

Para su implantación será necesaria la comunicación previa al Comité de Empresa y a los trabajadores y trabajadoras afectados/as con una antelación de 30 días.

19.3 Jornada Reducida

Se podrá conceder la jornada reducida, con la correlativa reducción de haberes, y por motivos justificados, de conformidad con la legislación vigente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo menores de ocho años o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

19.4 Calendario Laboral

La Empresa y el Comité confeccionarán el calendario laboral para cada año dentro del último trimestre del año inmediato anterior.

ARTÍCULO 20.- HORARIO FLEXIBLE O EXTENSIBLE.

La Empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada de común acuerdo con el/la trabajador/a y previa comunicación a la representación legal de los/las trabajadores/as. Se entenderá que el horario flexible no debe en ningún caso sobrepasar el límite legal de horas anuales. En los casos de horario extensible o prolongación de jornada (tanto para el personal obrero como para el personal administrativo) podrá convenirse por escrito un plus de disponibilidad como retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria, que al final de cada año natural deberá resultar superior a la retribución que por horas extraordinarias realizadas más un 10% pudiera haberle correspondido al trabajador/a, garantizándose, en caso contrario, esta última cantidad. De estos acuerdos escritos se entregará copia al Comité de Empresa. Al vencimiento del plazo de duración del acuerdo podrán libremente ambas partes optar o no por su renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubieren contraído.

ARTÍCULO 21.- TRABAJO A REGIMEN DE TURNOS

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año, por lo que se establecen turnos rotativos de trabajo de 8 horas, variándose cada semana el turno a prestar por los/las trabajadores/as.

21.1 Compensación por Turnicidad.

El personal afectado por cualquiera de las circunstancias del trabajo en régimen de turnos cobrará un plus por día de trabajo cuya cuantía queda reflejada en el artículo 28.10.

Este plus de turno compensa tanto el cambio de turno como el trabajo en domingos y festivos intersemanales. Este plus lo percibirá cualquier trabajador/a durante los días que preste sus servicios en régimen de turnos, y el corretornos u otro trabajador/a que de forma temporal o circunstancial trabaje en este régimen.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

22.1 Horas Extraordinarias

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de servicio público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad):

a) En caso de que las horas extraordinarias que realice un/a trabajador/a sean inferiores a las 80 anuales establecidas legalmente, podrán abonarse, según el artículo 28.13 de este Convenio, en concepto de servicios extraordinarios o podrán ser compensadas con descansos a solicitud del trabajador, siempre que medie acuerdo entre la empresa y el/

la trabajador/a. En caso de optar por el descanso, se compensarán por tiempos equivalentes con el recargo del 40%, pudiendo acumularse en jornadas completas, y recuperándose dentro de cada trimestre natural, salvo acuerdo en contrario.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, si el/la trabajador/a opta por el descanso, este será preferente. Las horas extras realizadas por el personal sometido a turnos de trabajo serán en todo caso de descanso, salvo que las necesidades del servicio lo impidan.

b) En caso de que un/a trabajador/a realice más de 80 horas extraordinarias anuales, las horas de exceso que se realicen (a partir de la hora 81) se compensarán con descansos equivalentes con el citado recargo del 40%.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 y las 6:00.

22.2 Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor

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 (Fuerza Mayor) para el/la trabajador/a las siguientes:

(a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio, a modo de ejemplo: actos vandálicos contra depósitos, obstrucción de redes que produzcan filtraciones en viviendas o locales, lluvias torrenciales y otras circunstancias climatológicas.

(b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables. Rotura de conducciones por terceros que afecten al suministro de agua potable, roturas de bombeos

(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.

Estas horas, serán compensadas de acuerdo con lo establecido en el Artículo 22.1.b) de este Convenio.

ARTÍCULO 23.- VACACIONES

El personal de plantilla disfrutara de unas vacaciones anuales de 26 días laborables incluyéndose sábados. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre Empresa y trabajador/a la división del período de vacaciones.

Al establecer el calendario se procurará atender las peticiones de los/las trabajadores/as, procurando su disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre siempre que las necesidades del Servicio lo permitan y rigiendo no obstante, subsidiariamente, lo establecido en el artículo 38 del E.T. Este calendario deberá estar realizado antes del 30 de marzo de cada año, pudiendo solicitar el/la trabajador/a, con 30 días de antelación a esta fecha, el disfrute de sus vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones que le correspondan según el tiempo trabajado.

ARTÍCULO 24.- LICENCIAS

El/La trabajador/a, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

24.1 Licencia por matrimonio: 15 días naturales. A estos efectos se asimila a matrimonio la constitución formal en Registro Público de pareja de hecho, aunque no generará nueva licencia hasta transcurridos 5 años de la anterior por el mismo motivo.

24.2 Licencia personal: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

24.3 Licencia médica: Cuando por razones de enfermedad, el/la trabajador/a precise de la asistencia al consultorio

médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto con la debida justificación.

24.4 Licencia por traslado de domicilio: Se concederán 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

24.5 Licencia por natalidad, adopción o acogimiento: A cada trabajador/a se le concederá por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando necesite realizar un desplazamiento a tal efecto, superior a 250 Km.

24.6 Licencia por muerte, intervención quirúrgica o enfermedad grave: Se concederán 3 días naturales por la muerte o enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad, así como de la compañera única con convivencia estable demostrada superior a 2 años y para el resto de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo III) se concederán 2 días naturales. Cuando el suceso se produzca en otra localidad o en una distancia mayor de 250 Km., la licencia se ampliará en 2 días naturales.

En los casos de fallecimiento, la Empresa podrá exigir el certificado de defunción, y en los de enfermedad, intervención quirúrgica o alumbramiento, un certificado médico oficial, expedido por el facultativo que haya intervenido.

24.7 Permiso por estudios: A todos aquellos/as trabajadores/as que acrediten estar matriculados/as para la obtención de un título académico o profesional se les concederá permiso por el tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

24.8 Permiso por Asuntos Propios: Previo aviso a la Empresa, sin necesidad de justificación y salvo necesidades de servicio, durante cada año de vigencia del presente convenio y en concepto de asuntos propios podrá disfrutar de 4 días, que se considerarán como de trabajo efectivo a efectos de alcanzar la jornada anual establecida en el artículo 19 de este convenio. Hasta 2 días de asuntos propios se podrán acumular a vacaciones.

Se respetarán a título personal licencias superiores que tengan los trabajadores/as reconocidas con anterioridad al presente convenio.

24.9 Permisos no remunerados: Se podrá conceder permisos no retribuidos hasta una duración máxima total de 20 días continuados por año o dos períodos de 10 días en caso de fraccionamiento, no acumulables a los períodos de vacaciones, siempre que se soliciten con quince días de antelación y el servicio lo permita, siendo potestativo de la Empresa su concesión.

ARTÍCULO 25.- BAJAS POR ENFERMEDAD COMUN Y ACCIDENTE NO LABORAL

Cuando por hallarse enfermo no pueda un/a empleado/a asistir al trabajo, deberá dentro de las tres primeras horas de su jornada ponerlo en conocimiento de la Jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

Si la duración de la enfermedad es superior a un día natural, el interesado deberá obtener la baja de su médico/a de cabecera y remitirla a su Responsable inmediato, para que este la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará, asimismo, a considerar la ausencia como injustificada.

En supuestos abusivos de reiteración y frecuencia en ausencias de duración no superior a 1 día, la empresa podrá exigir el correspondiente parte de baja médica.

ARTÍCULO 26.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Por motivos justificados por certificado médico, podrá la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por embarazo si el mismo puede producir aborto o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIAS**27.1 Excedencias**

El personal con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En este caso el/la trabajador/a deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de finalización de su excedencia, causando baja definitiva en la empresa si no lo solicita en el citado plazo.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en dicha situación.

27.2 Excedencias Especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa.

La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el/la trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en la Empresa.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupa.

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. A la terminación tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba en el momento de la solicitud de la excedencia.

El resto de excedencias especiales no contempladas en este artículo se realizarán conforme al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V**CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTÍCULO 28.- CONCEPTOS ECONÓMICOS**

Los/Las trabajadores/as percibirán los siguientes conceptos económicos:

A) Retribuciones que estarán formadas por:

Salario Base, participación en beneficios, pagas extraordinarias, antigüedad consolidada, plus de garantía, plus medioambiental, plus nocturnidad, plus disponibilidad, complemento personal, plus de turnos, retenes, guardias y horas extraordinarias.

B) Indemnizaciones y suplidos por compensación de gastos:

Quebranto de moneda, gasto de transporte o locomoción y dietas.

A) Retribuciones**28.1 Tabla de retribuciones**

La tabla de retribuciones del año 2013 viene reflejada en la columna primera del Anexo I del presente Convenio Colectivo, y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro pagas extraordinarias.

28.2 Participación en Beneficios

Tiene el carácter de complemento salarial y consistirá en un 15% de la suma del salario base mensual y de la antigüedad mensual consolidada, en su caso. Se percibirá en las 12 pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

28.3 Pagas Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias tienen carácter de complemento salarial.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirá en el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad consolidada, en su caso, y complemento personal, este último para los/las trabajadores/as que lo tengan reconocido.

Las fechas de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de Marzo
- b) El penúltimo día laborable del mes de Junio
- c) El penúltimo día laborable de mes de Septiembre

d) El día quince de Diciembre**28.4 Antigüedad**

El personal acogido al presente Convenio no devengará el complemento personal de antigüedad, si bien se continuará abonando el porcentaje de antigüedad que tienen consolidado.

28.5 Plus de Garantía

Los/Las trabajadores/as que vengán percibiendo un plus de garantía a consecuencia de su subrogación empresarial, continuarán percibiéndolo incrementado en el mismo porcentaje que los haga el Salario Base.

28.6 Plus Medioambiental

El plus medioambiental, por trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos se fija en el 20% del salario base que en cada momento esté vigente, abonándose el mismo en función del tiempo de duración específico del trabajo a desarrollar. Dicho plus no se percibirá sistemáticamente, sino sólo por el tiempo en que se preste el trabajo que revista tales características. Se entiende que procede el citado plus en los trabajos de cambio de container o botellón de cloro, purga de decantadores, preparación de hipoclorito, limpieza de depósitos con ambiente de cloro, que se produzcan averías en los aparatos de dosificación o líneas de conducción de gas, o se utilicen máquinas de sulfatar o similares con aspersión de productos venenosos, reparaciones abiertas de conducciones de agua residuales en carga, trabajos de limpieza de los pozos o cámaras de bombeo y mantenimiento de bombas en el interior de los pozos o cámaras de bombeo, trabajos de duración continuada de más de 15 minutos en zonas de altura interior a 1,80 metros y limpieza interior de la cuba del camión de saneamiento.

El personal que ya perciba en su sueldo base o por plus específico alguna compensación por la realización de trabajos que impliquen los antes citados, no percibiera el plus previsto en el presente artículo.

Queda excluida la manipulación o dosificación de hipoclorito, el ajuste de las dosificaciones de aparatos dosificadores o controladores de gas, etc., y todas aquellas operaciones en las que el/la operario/a, aun operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma extensa, sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

28.7 Plus de Nocturnidad

El plus de nocturnidad tiene carácter de complemento salarial, las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 a las 06:00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica del 25% del salario base.

Si a la entrada en vigor del presente convenio colectivo algún trabajador/a percibiese un plus de trabajo nocturno más elevado, le será respetado en su cuantía.

28.8 Plus de Disponibilidad

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial. Cuando por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo sea aconsejable que, con cierta asiduidad, el/la empleado/a que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, podrá convenirse una retribución a tanto alzado de la jornada extraordinaria, que deberá documentarse por escrito. Al vencimiento del plazo podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubiera contraído.

El plus disponibilidad para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base, siempre que se mantenga las condiciones de homogeneidad con relación a las circunstancias que establecieron el devengo del plus.

28.9 Complemento Personal

Tiene el carácter de complemento salarial. La Empresa fijará en cada caso el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía salvo que se pacte por escrito lo contrario.

El personal que ostentase antes del 1 de octubre de 2009 la categoría profesional de oficial 1ª administrativo, percibirán a partir de dicha fecha un complemento personal

de 91,85 € en las 3 pagas ordinarias y la extraordinaria de diciembre, en 2009, y el mismo complemento revisado en el porcentaje que corresponda en 12 pagas ordinarias y 4 extraordinarias en los años 2010, 2011 y 2012.

El complemento personal, para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

28.10 Plus de Turnos

La plantilla que trabaje en régimen de turnos percibirá un plus por cuantía de 6,80 euros por cada día trabajado en dicho régimen.

El plus de turno, para quien lo tenga reconocido, se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

28.11 Retenes

A los/las trabajadores/as que realicen retenes se les abonará un plus por cada retén realizado de 184,15 euros, más 24,54 euros por cada festivo distinto del domingo.

El retén se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

28.12 Guardias

El/la trabajador/a que realice guardias percibirá por cada grupo profesional las siguientes cantidades:

Grupo Profesional 1 130,44€

Grupo Profesional 2 145,25€

Grupo Profesional 3 161,14€

Grupo Profesional 4 161,14€

Grupo Profesional 5 161,14€

Las guardias, se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

28.13 Horas Extraordinaria.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% las diurnas no festivas, del 85% las nocturnas y de 140% las realizadas en domingos o festivos. Dichos recargos se aplicarán sobre el precio base de horas extraordinarias vigente en cada año de duración del Convenio.

Para el año 2013 los precios bases de las horas extraordinarias vienen reflejados en el Anexo II, del presente convenio.

B) Indemnizaciones y suplidos por compensación:

28.14 Quebranto de Moneda

El personal que realice labores de cobros y pagos percibirá un Plus de Quebranto de Moneda fijado en una cuantía de 736,56€ anuales, pagaderos por 12 meses a razón de 61,38 euros mensuales.

El personal que realice estas funciones por períodos inferiores al año, percibirá el plus en proporción al período trabajado.

El quebranto de moneda se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

28.15 Importe de Dietas

El trabajador o la trabajadora que por necesidades de la Empresa se desplace fuera de localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá durante todo la vigencia del convenio, las dietas siguientes:

Dieta por almuerzo 11,35 Euros

Dieta por habitación y desayuno 22,70 Euros

Dieta completa 37,40 Euros

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir a la hora acostumbrada en su domicilio particular.

Las cantidades que se devengan por dietas son independientes de la obligación de la Empresa a facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

ARTÍCULO 29.- ANTICIPOS

La Empresa, a instancia de los/las trabajadores/as, podrá anticipar sumas que nos excedan del 90% del haber neto mensual, las cuales deberán ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes de pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar hasta el 90% del haber neto de la gratificación extraordinaria que pudiera corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente, en el momento en que se abone dicha gratificación extraordinaria

En aquellos supuestos en que por la habitualidad de las solicitudes de anticipos de nómina un mismo trabajador/a

acumule más de 3 anticipos al año, pudiendo verse alterado el esquema habitual de pago de salarios de la empresa, esta podrá denegar el anticipo solicitado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, por motivos justificados de pago de pensiones de alimentos, nacimiento de hijo/a, traslado de domicilio o desempleo de uno de los cónyuges, u otros que la empresa considere como fuerza mayor, se podrá rebasar el máximo de anticipos estipulado en este artículo.

ARTÍCULO 30.- REVISIÓN SALARIAL

Las tablas de retribuciones son el resultado de aplicar los siguientes incrementos retributivos:

TABLAS PROVISIONALES 2013 Y 2014:

Para el año 2.013: el 1 % a cuenta sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2.012.

Para el año 2.014: el 1 % a cuenta sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2.013.

REVISIÓN SALARIAL.

Al final de cada uno de los años 2013 y 2014, una vez conocido los IPC definitivos de los mismos, los salarios de cada año se revisarán para adaptarlos al I.P.C. de cada año.

Esta cláusula de garantía se aplicará en cada uno de los años 2013 y 2014 a los conceptos económicos que así se especifique, esto es, a aquellos que no tienen un precio establecido para toda la vigencia del convenio.

La Mesa Negociadora del convenio deja expresa constancia de que las subidas salariales del año 2013 podrán suponer, como máximo, un incremento de 2,10 % sobre la masa salarial de 2012, de forma que, en ningún caso, supere el incremento efectivo de jornada de 2013.

En 2013 el incremento de jornada por reducir desde el 1 de agosto el descanso para el «bocadillo» de 30 minutos a 10 minutos, supone 34 horas y 40 minutos (20min*104 días/60=34,67 horas) más que en 2012, equivalente a un 2,10 % más de horas/año (34,67/1652=2,10%), por lo que puede llevar aparejado un incremento salarial en la misma proporción.

Dicho incremento se empleará para alcanzar el I.P.C. real de 2013, suponiendo, a su vez, un límite al incremento retributivo de 2013. Si una vez aplicado el I.P.C. de 2013 sobrara todavía porcentaje de incremento de jornada, ese exceso se podrá aplicar para cubrir el incremento previsto para 2014.

En el supuesto de que en 2014 continuasen existiendo limitaciones legales al crecimiento de las retribuciones, que fuesen superadas por los incrementos establecidos en este convenio, se continuaría manteniendo en dicho año la reducción del descanso del bocadillo a 10 minutos diarios. Así, el incremento de jornada en 2014 sobre 2013, en base a la reducción durante todo el año del descanso para el bocadillo a 10 minutos, es de 38 horas y 40 minutos (20min*116días/60 = 38,67 horas), equivalente a un 2,30% más de jornada sobre 2013 (38,67/(1652+34,67)). Dicho incremento de jornada, unido, en su caso, al posible sobrante de 2013, se utilizará para cubrir los incrementos retributivos establecidos en el presente convenio, a la vez que suponen un límite al crecimiento retributivo de 2014.

El presente acuerdo estará vigente mientras se mantenga la limitación retributiva en las Leyes de PGE. En cuanto finalice dicha limitación se adaptará el acuerdo a la nueva situación, con la única finalidad de volver a recuperar los 30 minutos de duración del descanso para el bocadillo.

CAPÍTULO VI

REGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 31.- CONCEPTO DE REGIMEN ASISTENCIAL

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo, es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social y a los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en la Empresa.

ARTÍCULO 32.- NATURALEZA DEL REGIMEN ASISTENCIAL

El régimen asistencia que se pacta en el presente convenio colectivo, tiene la naturaleza de mejora voluntaria

de la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social, prevista en el capítulo X, sección 11 artículo 191.1 apartado A, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio.

ARTÍCULO 33.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de la misma, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la Empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, sin que en ningún caso pueda ser inferior a esta última.

En el supuesto de que se constatará abuso en las situaciones contempladas en el párrafo anterior por parte de algún trabajador o trabajadora, la Empresa, previo reconocimiento e informe del médico designado por la misma, y tras la comunicación inmediata a la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, podrá dejar de abonar el indicado complemento de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de otras medidas que pudieran proceder.

La negativa de el/la trabajador/a a pasar el citado reconocimiento médico, producirá idénticos efectos a los antes señalados.

ARTÍCULO 34.-DISMINUCIÓN DE FACULTADES

La Empresa adoptará las previsiones oportunas a fin de que el personal que por edad, enfermedad, accidente o cualquier otra razón, se le reconozca la condición de minusválido en grado igual o superior al 33% o una incapacidad permanente parcial y tenga sus capacidades disminuidas para la realizar las funciones de su puesto de trabajo habitual, sea destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida y siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño de dicho puesto.

Desde el momento de su adscripción al nuevo puesto de trabajo, el/la trabajador/a en dicha situación percibirá los incrementos salariales que le pudieran corresponder en atención a la categoría que ostente y de los complementos de puesto de trabajo en función del nuevo puesto que desempeñe.

ARTÍCULO 35.- BENEFICIOS ASISTENCIALES

35.1 Ayudas por Prótesis Dentales, Gafas, Plantillas Ortopédicas y similares

La Empresa colaborará en el coste de la adquisición de prótesis, empastes, gafas y similares de los/las trabajadores/as, su cónyuge e hijos/as que con él convivan, con el abono del 60% de la factura que se presente hasta un límite máximo de 255,41 euros anuales por unidad familiar.

Será revisado anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Quedan excluidas las facturas correspondientes a aquellas consultas médicas, revisiones oculares y/o intervenciones dentales que no se correspondan a la adquisición de los aparatos citados en el párrafo anterior tales como limpiezas, radiografías bucales, o extracciones.

Se respetarán como garantía «ad personam» las ayudas en esta materia superiores que pudiesen tener como derecho adquirido los/las trabajadores/as antes de la vigencia de este convenio.

35.2 Ayuda por Estudios

Para los hijos/as del personal afectado por este convenio, mayores de 2 años, que utilicen servicios de guardería o estén escolarizados y estudien enseñanza básica, ESO, BUP, FP, o estudios universitarios de grado medio o superior, acreditado mediante certificado y matrícula.

Para tener derecho a la ayuda de guardería para hijos/as mayores de dos años, deberán cumplir la edad en el año natural.

Recibirán una ayuda económica anual de pago único que consistirá en 146 euros, durante toda la vigencia del Convenio.

La ayuda escolar será abonada en el mes de octubre de cada año que corresponda, a los/las trabajadores/as que en dicho mes se encuentren prestando servicios a la Empresa y con una antigüedad mínima de 6 meses.

ARTÍCULO 36.- SEGURO COMPLEMENTARIO POR INVALIDEZ O MUERTE

La Empresa mantendrá concertado y a su coste un seguro de accidente que cubra las siguientes contingencias y cantidades:

- Por muerte, invalidez absoluta, y gran invalidez derivada de accidente, sea o no laboral, con independencia de la prestación derivado de S.S. de 39.000 euros durante toda la vigencia del Convenio.

Este seguro de accidentes se vincula a la permanencia del asegurado a la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador/a en la póliza del mismo, sin que por tanto el/la empleado/a conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

ARTÍCULO 37.- VESTUARIO DE TRABAJO

La Dirección de la Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral, determinarán las prendas de trabajo que deberán ser utilizadas por los grupos profesionales en el desempeño de sus labores, y que en todo caso serán las más apropiadas para el trabajo correspondiente.

Las prendas y calzado de trabajo sólo podrán ser usadas para la ejecución de los trabajos para los que se concedan.

El vestuario se entregará el quince de mayo para las prendas de verano y el quince de octubre para las prendas de invierno; no siendo responsable la dirección de la Empresa de la posible demora en las prendas de trabajo.

En los casos en que, con motivo de la realización de las tareas propias del trabajo se produjese un rápido deterioro en las prendas de trabajo, la Empresa proporcionará otras nuevas al trabajador/a, con informe favorable de su Responsable de Centro Gestor, y entregando las prendas deterioradas.

Cualquier trabajador/a que precise esporádicamente de una prenda de ropa para realizar un trabajo, podrá solicitarlo, previo informe del Jefe/a de Departamento al responsable de compras.

El uso de la ropa entregada por la Empresa es obligatorio para todo el personal.

ARTÍCULO 38.- RETIRADA CARNÉ DE CONDUCIR. DEFENSA LEGAL DEL TRABAJADOR/A POR ACCIDENTE DE TRÁFICO.

En el caso de que a un conductor de la Empresa se le suspenda el carné de conducir, la Empresa procurará, siempre que le sea posible, la adscripción a otro puesto de trabajo.

Cualquier trabajador/a de la Empresa que justificadamente y en el desarrollo de su actividad laboral, preste sus servicios con vehículo de la Empresa o con vehículo particular al servicio de la misma, tendrá garantizado el asesoramiento y defensa jurídica necesarios por parte de la Empresa o compañía aseguradora si sufriera un accidente de circulación, siempre y cuando no sea por culpa o dolo.

CAPÍTULO VII

DERECHOS Y RELACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 39.- SECCIONES SINDICALES

El personal de la Empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una Sección Sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 40.- GARANTÍAS SINDICALES

40.1 Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, la Empresa descontará de la nómina de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. La plantilla interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección un escrito en el que se exprese con claridad la orden del descuento y la central a que pertenece, así como el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones indefinidamente, salvo indicación en contrario por escrito del trabajador/a.

40.2 Locales

La Empresa pondrá a disposición de los/las delegados/as de personal o Comité de Empresa un local adecuado, para desarrollar su actividad y ponerse en comunicación con los/las trabajadores/as.

40.3 Licencia por Motivos Sindicales:

El Comité de Empresa dispondrá de una licencia de hasta 5 días anuales, para el conjunto de sus miembros, al objeto de facilitar la asistencia a congresos sindicales.

Dicha licencia podrá acumularse dentro de la vigencia del presente Convenio.

El disfrute de esta licencia estará limitado en cada solicitud a dos miembros y deberán solicitarlo a la Empresa con una antelación mínima de una semana, mediante escrito a la Presidencia del Comité de Empresa.

40.4 Crédito Horario para Ejercicio de Funciones de Representación Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas al mes retribuidas, para faltar al trabajo donde presten sus servicios, previa notificación a la Empresa con 24 horas de antelación.

Asimismo, podrán acumularse anualmente en uno o varios miembros del Comité en cómputo mensual, sin rebasar el máximo total, previa notificación a la Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras podrán celebrar asambleas en los centros de trabajo, preavisando a la Dirección de la Empresa con 24 horas a la fecha prevista para su celebración fuera de las horas de trabajo.

ARTÍCULO 41.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

41.1 El Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones, tendrá las siguientes competencias:

1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias de los/las trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 E.T. y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuen-

cias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9) Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 E.T.

10) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/las trabajadores/as o de sus familiares.

11) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 4º y 5º del apartado anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

41.2 Derechos Materiales

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a la plantilla con las suficientes garantías de inviolabilidad, así como se le permitirá la utilización del correo electrónico. Asimismo podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., sin que perturbe la actividad productiva, con la sola comunicación a la Empresa.

Dispondrá de un local adecuado con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina.

La Empresa entregará al Comité la cantidad de 1.200 € anuales, como ayuda a sus gastos.

CAPÍTULO VIII

PREMIOS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 42.- FALTAS Y CLASES DE FALTAS

Todo el Régimen Disciplinario, en cuanto a tipificación de las faltas cometidas por los/las trabajadores/as, sus sanciones, prescripción y procedimiento, se regirá por lo dispuesto al respecto en el Capítulo VIII del IV Convenio Estatal para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, o Norma que los sustituya.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 43.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRINCIPIOS GENERALES

En materia de Seguridad y Salud Laboral se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales vigentes.

Para garantizar su cumplimiento, la Empresa, adoptará las acciones necesarias para conseguir un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, se tendrán identificados y evaluados los riesgos laborales, se planificará su reducción y, cuando sea posible, su eliminación total. Se utilizarán las tecnologías y los procesos adecuados, cumpliendo con la reglamentación laboral aplicable y todos aquellos requisitos y recomendaciones que redunden en el desarrollo seguro del trabajo, integrando la prevención en el conjunto de actividades de la Empresa.

La Dirección asume la responsabilidad de la información, motivación y formación de todo su personal en el conocimiento y cumplimiento de esta Política, y en particular en la importancia de la prevención de los riesgos laborales, con especial énfasis en los aspectos de seguridad y salud de aquellos trabajos y operaciones que puedan suponer un riesgo potencial para el/la empleado/a.

Para la correcta aplicación de la Política de prevención de riesgos laborales de la Empresa, la Dirección se compro-

mete a proporcionar los medios necesarios y cuenta con la colaboración de todas las personas empleadas en Aigües i Sanejament d'Elx.

ARTÍCULO 44.- ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

Conforme a la política de gestión para la prevención de riesgos laborales seguida por la Empresa y en cumplimiento de la legislación aplicable en tal materia, se prestará una especial atención al funcionamiento y continuidad del Comité de SSSL de Aigües i Sanejament d'Elx. El Comité de SSSL realizará y coordinará las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud del personal, asesorando y asistiendo a la Dirección de la Empresa, a los/las trabajadores/as y a sus representantes, en aquellas cuestiones relacionadas con esta materia.

La Empresa, y la representación legal de los/las trabajadores/as, promoverán todas aquellas actuaciones encaminadas a la mejora de la gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

La Empresa, previa consulta a la representación legal de los/las trabajadores/as, elaborará un programa anual de gestión que incluya: la formulación de objetivos e indicadores, el fomento de reuniones de planificación, el seguimiento y difusión de los planes establecidos, con el objetivo de favorecer la integración de la prevención en todos los niveles de la Empresa y la elaboración de procedimientos que nos permitan adecuar nuestro sistema a los modelos de excelencia y calidad que se acuerden.

ARTÍCULO 45.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los/Las Delegados/as de Prevención son la representación de los/las trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, correspondiéndoles, en todo caso, la defensa de los intereses de los/las trabajadores/as en este campo.

Serán designados por y entre la representación de los/las trabajadores/as en el Comité de Empresa.

1) Las competencias y facultades de los/las Delegados/as de Prevención serán las siguientes:

a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 L.P.R.L.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Cuando la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de L.P.R.L., no cuente con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores/as establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la L.P.R.L. serán ejercidas por los/las Delegados/as de Prevención.

2) En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/las Delegados/as de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de L.P.R.L., a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4º del artículo 22 L.P.R.L., a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 L.P.R.L.. Cuando La información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por la representación empresarial sobre los daños producidos en la salud de los/las trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del representante empresarial las informaciones obtenidas por éste/a procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 L.P.R.L., en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con el personal, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del representante empresarial la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la representación empresarial, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los/las trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 L.P.R.L.

h) Excepcionalmente, en situaciones especiales, tales como existencia de numerosas obras de realización simultánea por empresas contratadas por «Aigües i Sanejament d'Elx», o frecuentes accidentes de trabajo o accidentes de trabajo de importante gravedad o supuestos similares, cuando los/las Delegados/as de Prevención hayan agotado su crédito horario mensual por su pertenencia al Comité de empresa, la empresa, previa solicitud de los mismos, ampliará su crédito horario en la medida necesaria para que puedan desarrollar correctamente sus funciones.

3) Los informes que deban emitir los/las Delegados/as de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el representante empresarial podrá poner en práctica su decisión.

4) La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el/la Delegado/a de Prevención a tenor de lo dispuestos en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

La Empresa proporcionará a los/las Delegados/as de Prevención la formación y los medios necesarios para el desempeño de sus funciones y competencias. Esta formación también podrá proporcionarse a aquellos miembros del Comité de Empresa, que sin ser Delegados/as de Prevención, estén interesados en realizarla.

ARTÍCULO 46.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

La Empresa tendrá constituido un Comité de Seguridad y Salud, que es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Este Comité estará formado por los/las Delegados/as de Prevención y la representación designada por la Empresa en igual número. A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los/las Delegados/as Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la Empresa, los/las trabajadores/as de la Empresa de especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud vendrá regulado por el «Reglamento de Funcionamiento

Interno del Comité de Seguridad y Salud de Aigües i Sanejament d'Elx».

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

1) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

2) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal.

3) La información, formación de los trabajadores y trabajadoras y su planificación, participando en las actividades de información.

4) La organización de la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

5) Seguimiento de la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

6) La vigilancia e información sobre la dotación de equipos de trabajo, medios de protección y su utilización.

7) La elaboración, conservación y disponibilidad de la documentación que se vaya generando.

8) Y la coordinación de las actividades preventivas de las contratas y empresas de servicios en nuestros centros de trabajo.

ARTÍCULO 47.- VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa vigilará periódicamente la salud del personal en función de los riesgos inherentes al trabajo, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, salvo en los casos en que sea imprescindible el reconocimiento para evaluar los efectos sobre la salud de las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de salud del trabajador/a constituye un peligro para él o para los demás trabajadores/as o personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal. En todo caso, se realizarán las pruebas que causen las menores molestias posibles al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo, respetando siempre su intimidad y dignidad y la confidencialidad de la información obtenida, y comunicando los resultados al personal afectado.

Las revisiones médicas se realizarán anualmente en las fechas que indique la Empresa y por cuenta de ésta.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias encargadas de la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador/a, de manera que tanto la Empresa, como los órganos con responsabilidades en materia de prevención, sólo serán informados de las conclusiones en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo y con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Para el cambio de la entidad encargada de la vigilancia de la salud se consultará previamente al comité de empresa.

ARTÍCULO 48.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR/A

Se procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Los/Las trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán: usar adecuadamente todos los medios, máquinas y herramientas con las que desarrollen su actividad; utilizar debidamente los medios de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas; no poner fuera de servicio y utilizar los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen; informar de inmediato a su superior jerárquico y al comité de SLL acerca de cualquier situación que, a juicio del trabajador/a entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/

as en el trabajo y cooperar con la Empresa para garantizar las condiciones seguras de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a realizar propuestas a la Empresa y a sus órganos de participación y representación, dirigidas a mejorar los niveles de la seguridad y salud. Así mismo, el/la trabajador/a tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

ARTÍCULO 49.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, será informado por la Empresa de los equipos de protección individual (EPI'S) que deberán ser puestos a disposición de los/las trabajadores/as.

La Empresa proporcionará a la plantilla los equipos de protección individual (en adelante EPI's) adecuados para el desempeño de su actividad laboral y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos a realizar, sean necesarios. Los trabajadores y trabajadoras serán convenientemente informados acerca del uso adecuado de cada equipo.

Los EPI's, cuanto menos, deberán ser utilizados cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El personal deberá utilizar y cuidar correctamente los EPI's, notificando a su superior jerárquico o al comité de SLL de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida en su eficacia protectora. La Empresa deberá reponer de forma inmediata el EPI al trabajador/a.

Los zapatos de seguridad tienen la consideración de equipo de protección individual por lo que su uso será obligatorio en los casos donde los riesgos que protegen no puedan ser evitados.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ADICIONAL PRIMERA: PLAN DE IGUALDAD

Durante la vigencia del presente Convenio continuará siendo de aplicación el Plan de Igualdad, aprobado por ambas partes en fecha 03/06/2010, con las modificaciones que de mutuo acuerdo se puedan establecer.

GDF Suez, ha firmado un acuerdo con la representación legal de trabajadores y trabajadoras a nivel Europeo en el que se establece un criterio corporativo para todas sus empresas en materia de Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, y que ha de ser la guía para la elaboración, y seguimiento de los planes de igualdad en el seno de AGBAR.

ADICIONAL SEGUNDA: TOLERANCIA CERO SOBRE EL ACOSO LABORAL

Ambas partes negociadoras declaran su repulsa ante las posibles situaciones de acoso moral en el trabajo y manifiestan su expresa determinación de erradicar dichas situaciones.

A este fin se reconoce a la Comisión Paritaria junto con la Dirección de la Empresa como la garante de las normas éticas y de buena conducta que deben ser directrices a seguir, englobándolas dentro de las políticas que el grupo AGBAR tiene establecidas en dicho sentido.

Ante cualquier tipo de acoso moral que en la relación laboral pueda surgir, se seguirá el procedimiento previsto en el «Protocolo de actuación en materia de acoso», acordado por la dirección de empresa y su Comité el día 20 de octubre de 2010, o la norma que de mutuo acuerdo pueda sustituirlo.

ADICIONAL TERCERA: ADAPTACIÓN A POSIBLES RESOLUCIONES JUDICIALES FIRMES

Si durante la vigencia de este convenio se produjera una sentencia firme, en cuya virtud las limitaciones retributivas de las Leyes de Presupuestos de 2013 y posible de 2014, así como el incremento de jornada a 37'5 horas semanales, establecido por la Disposición Adicional 71ª de la Ley de Presupuestos de 2012, no resultaran aplicables a esta em-

presa, las partes se reunirán inmediatamente para establecer las compensaciones de jornada que correspondan, con independencia de volver inmediatamente a la jornada de 37 horas semanales, equivalentes a 1.660 horas anuales y al descanso de 30 minutos para el «bocadillo».

En todo caso, en el momento en que finalice la limitación legal, que impide mantener la jornada de 37 horas semanales y 1.660 horas anuales, se volverá a realizar esta última jornada, aunque no hubiera finalizado la vigencia del presente convenio.

ADICIONAL CUARTA: VINCULACION A LA TOTALIDAD
Ambas representaciones negociadoras consideran lo pactado como un todo indivisible, de modo que si la Jurisdicción competente declarase nulas o anuladas algunas de sus partes, será sometido nuevamente a la Comisión Deliberadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos causantes de la Resolución Judicial.

ADICIONAL QUINTA: PARTES SIGNATARIAS
El presente Convenio ha sido suscrito por la Dirección de Aigües i Sanejament d'Elx, S.A. y su Comité de Empresa, quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora, el día 19 de octubre de 2012, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociar.

ANEXO I

AIGÜES D'ELX - TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2013
(INCREMENTADA EN UN 1% A CUENTA SOBRE LAS TABLAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2012)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE PROV. MENSUAL 2013	NIVEL SALARIAL PROV. ANUAL 2013
G. PROF 8	2.093,36 €	37.261,73 €
G. PROF 7	1.955,91 €	34.815,12 €
G. PROF 6	1.625,16 €	28.927,76 €
G. PROF 5	1.489,44 €	26.512,05 €
G. PROF 4	1.382,46 €	24.607,76 €
G. PROF. 3	1.305,10 €	23.230,84 €
G. PROF 2	1.195,69 €	21.283,34 €
G. PROF. 1	1.102,61 €	19.626,53 €

RELACION DE CONCEPTOS ECONÓMICOS PROVISIONALES 2013 DEL CONVENIO COLECTIVO DE AIGÜES I SANEJAMENT D'ELX, S.A.

ARTICULO - DESCRIPCION	CONCEPTO	PROV. 2013
ART. 28.10: PUS DE TURNO	PARA QUIENES PRESTEN SUS SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS, POR CADA DÍA TRABAJADO EN ESTE RÉGIMEN	6,80 €
ART. 28.14: QUEBRANTO DE MONEDA	IMPORTE A PERCIBIR EN 12 MENSUALIDADES	61,38 €
ART. 28.15: DIETAS	DIETA POR ALMUERZO O CENA: DIETA POR HABITACIÓN Y DESAYUNO: DIETA COMPLETA:	11,35 € 22,70 € 37,40 €
ART. 28.11: RETÉN	RETÉN (IMPORTE POR CADA RETEN): RETÉN FESTIVO (IMPORTE ADICIONAL POR CADA FESTIVO DISTINTO DE DOMINGO)	184,15 € 24,54 €
ART. 28.12: GUARDIAS	GRUPO PROFESIONAL 1 GRUPO PROFESIONAL 2 GRUPO PROFESIONAL 3 GRUPO PROFESIONAL 4 GRUPO PROFESIONAL 5	130,44 € 145,25 € 161,14 €
ART. 35.1: AYUDA PRÓTESIS, GAFAS Y SIMILARES	LÍMITE PARA LA ADQUISICIÓN DE PRÓTESIS, GAFAS Y SIMILARES DEL PERSONAL, SUS CÓNYUGES E HIJOS QUE CON ÉL CONVIVAN (60 % FACTURA)	255,41 €
ART. 35.2: AYUDA ESCOLAR	POR CADA HIJO/A MAYOR DE 2 AÑOS DE EDAD (DEBEN CUMPLIRLOS DENTRO DEL AÑO NATURAL) Y PARA GUARDERÍAS Y ESTUDIOS ACADÉMICOS DE TODOS LOS NIVELES HASTA UNIVERSITARIOS. ANTIGÜEDAD MÍNIMA DE 6 MESES EN LA EMPRESA.	146,00 €
ART. 36 SEGURO DE ACCIDENTES COLECTIVO	POR MUERTE, INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ DERIVADA DE ACCIDENTE, SEA O NO LABORAL	39,000 €
ART. 42: PREMIO DE VINCULACIÓN	POR CESE VOLUNTARIO EN LA EMPRESA CON 65 AÑOS DE EDAD Y, AL MENOS, 15 AÑOS DE SERVICIOS INTERRUMPIDOS EN LA MISMA.	1 MENSUALIDAD DE SALARIO REAL FIJO

ANEXO II

AIGÜES D'ELX S.A.
TABLA DE PRECIOS HORAS BASE PROVISIONALES AÑO 2.013
(INCREMENTADAS EN 1% DE PREVISION SOBRE LAS DEFINITIVAS 2012)

GRUPO PROFESIONAL	PROVISIONAL 2013
GRUPO 1	7,33 €
GRUPO 2	7,82 €
GRUPO 3	8,23 €
GRUPO 4	8,52 €
GRUPO 5	10,55 €
GRUPO 6	11,18 €
GRUPO 7	13,60 €

ANEXO III

Consanguinidad y Afinidad
Trabajador/a y cónyuge o pareja de hecho se encuentran en el mismo estado en cuanto a grados.

PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD
Padres
Cónyuge/pareja de Hecho
Suegros
Hijos
Yerno/Nuera

SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Abuelos/Abuelos del cónyuge
Hermanos
Nietos/Nietos del cónyuge
Cuñados

1320100

CORRECCION DE ERRORES

En el Boletín Oficial de la Provincia número 132 de 15 de julio del año en curso, se publicó el edicto número 1313746, relativo al Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2.013 del Convenio Colectivo de ámbito provincial del COMERCIO DE MUEBLES, CESTERIA Y ARTICULOS DE MIMBRE Y JUNCO – código convenio 03001045011982. Advertido error en las tablas salariales, por parte de los firmantes, se remite para su publicación las tablas salariales correctas.-

Alicante, 23 de Octubre de 2.013
EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gómez

ILTMA. SRA. PRESIDENTA DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL .

ALICANTE

TABLA APLICACIÓN DEL INCREMENTO PREVISTO EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE MUEBLES, CESTERIA Y ARTICULOS DE MIMBRE Y JUNCO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA EL AÑO 2013

CORRECCION DE ERRORES

Por parte empresarial

Asociación Provincial del Comercio de Muebles y Afines, de la provincia de Alicante

Dña Marcela Fernandez Losada

Por parte sindical

D.Eduardo Vacas Gonzalez (Asesor UGT)

D. Jose Luis Correcher (Asesor CCOO)

Habiéndose detectado errores tipográficos en las tablas publicados en el BOPA, comunicamos que los importes correctos son los siguientes:

ANEXO 1

TABLA SALARIAL PROVISIONAL Y A CUENTA 2013

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
I	AYUDANTE, MOZO, MOZO NO ESPECIALIZADO, COBRADOR, CONSERJE, VIGILANTE, ORDENANZA, PORTERO Y PERSONAL DE LIMPIEZA	787,00 €	12.198,78 €
II	PROF. OFICIO 3*, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE CAJA, Y AYUDANTE DE DEPENDIENTE	787,00 €	12.198,78 €
III	PROFESIONAL DE OFICIO 2*, DEPENDIENTE Y OFICIAL ADMINISTRATIVO	806,75 €	12.505,12 €
IV	CONDUCTOR, MONTADOR, PROFESIONAL DE OFICIO 1*, COMERCIAL EXTERIOR, DECORADOR, CONTABLE, CAJERO.	836,68 €	12.968,68 €
V	DEPENDIENTE MAYOR, JEFE DE SECCIÓN	888,21 €	13.767,53 €
VI	JEFE DE ALMACEN, JEFE DE SUCURSAL, JEFE DE GRUPO, JEFE DE ADMINISTRACIÓN	911,44 €	14.127,54 €
VII	JEFE DE PERSONAL, JEFE DE COMPRAS, JEFE DE VENTAS, ENCARGADO GENERAL	973,73€	15.093,48€
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN			
PRIMER AÑO		S.M.I.	
SEGUNDO AÑO		S.M.I. + 10%	
PLUS CONVENIO		37,02 €	
DIETA COMPLETA		39,25 €	
MEDIA DIETA		13,04 €	
PLUS TRANSPORTE		83,27 €	
PRENDAS DE TRABAJO		205,93 €	

1320102