



## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

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

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

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Zaragoza, 4 de mayo de 2011.

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

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

CAPÍTULO I  
Ámbito de aplicación

Art. 1º. Ámbito funcional.

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

Art. 2º. Ámbito personal.

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

Art. 3º. Ámbito territorial.

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

Art. 4º. Ámbito temporal.

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

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

CAPÍTULO II  
Organización del trabajo y formación profesional

Art. 5º. Organización del trabajo.

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

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

Art. 6º. Plantilla.

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

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

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

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

#### Art. 7º. Prestación del trabajo.

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

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

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

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

#### Art. 8º. Prendas de trabajo.

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

##### A) Personal obrero:

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

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

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

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

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

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

##### C) Personal Administrativo:

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

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

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

### CAPÍTULO III Formación y clasificación profesional

#### Art. 9º. Formación.

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

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

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

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

El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 11. - Factores de encuadramiento

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

Art. 12. - Grupos profesionales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo Profesional 1

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

#### Grupo Profesional 2

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

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

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

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

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

### Grupo Profesional 3

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

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

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

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

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

### Grupo Profesional 4

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

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

### Grupo Profesional 5

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

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

### Grupo Profesional 6

- A. Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.
- B. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En el anexo 1 se incluye un cuadro resumen sobre criterios generales, formación y factores determinantes para cada grupo profesional.

#### Art. 13. – Procedimiento de promoción interna.

Para la creación de nuevos puestos de trabajo o cobertura de puestos que quedan vacíos (salvo para cubrir bajas por IT, vacaciones, o circunstancias similares que motiven una contratación inmediata), la empresa debe acudir a la promoción interna, únicamente respecto de aquellos puestos correspondientes a los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 del presente Convenio. Sólo en el supuesto de no cubrirse el puesto internamente, podrá la empresa acudir a la contratación externa y respecto del Grupo Profesional 3, cuando el puesto requiera una especial confianza o se ostenten funciones específicas de mando, podrá la empresa acudir a contratación externa.

Para el adecuado cumplimiento de dicha obligación la empresa deberá respetar el procedimiento de promoción interna siguiente:

1º). Debe publicar en el tablón de anuncios del Comité de Empresa, simultáneamente a la comunicación al mismo (que deberá acusar recibo de dicho comunicado), el puesto de trabajo que queda vacante o de nueva creación, especificando puesto de trabajo concreto, lugar de prestación de servicios, horario y jornada de trabajo del puesto y grupo profesional al que corresponde. En dicha convocatoria deberá señalarse un plazo nunca inferior a cinco días naturales para presentar candidaturas y los criterios de selección para dicho puesto, con su correspondiente puntuación, entre los que deben figurar necesariamente, los siguientes (con independencia de aquellos otros específicos del puesto de trabajo concreto):

Experiencia en puesto de similar o igual categoría.

Experiencia en grupo profesional inmediatamente inferior.

Titulación académica o profesional relacionada con el puesto.

Otros meritos y cursos u otras titulaciones relativas al puesto concreto.

2º). Todos los candidatos al puesto deberán presentar en Gerencia o en el Departamento de Recursos Humanos, su candidatura, en la que deberá reseñarse los méritos y sobre todo aquella documentación acreditativa de las aptitudes para el puesto. Toda la documentación deberá presentarse con fotocopia de la misma, a los efectos de sellarse como prueba de su presentación.

La empresa deberá abrir expediente, que podrá ser consultado por el Comité de Empresa (siempre respetando el obligado secreto y sigilo profesional, especialmente respecto de los datos personales y profesionales de los candidatos) a los efectos de controlar la legalidad del proceso de selección, que debe respetar aquellos principios establecidos en nuestra Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico.

3º). La empresa comunicará a todos los candidatos y al Comité de Empresa y publicará en el tablón de anuncios, el candidato elegido, que deberá aceptar por escrito las condiciones del nuevo puesto de

trabajo, en su caso. De no aceptarse, será el siguiente candidato en puntuación el que deberá aceptar y así sucesivamente.

Tal decisión empresarial puede ser objeto de impugnación en el plazo de diez días hábiles desde la notificación personal de la misma por cualquiera de los candidatos no elegidos, mediante reclamación ante la dirección empresarial, la cual paralizará o suspenderá el proceso de ascenso. La Dirección resolverá la impugnación en el plazo de 10 días hábiles, entendiéndose desestimada en caso de finalizar dicho plazo sin resolución. Resuelta la reclamación por la dirección empresarial podrá interponerse en el plazo legal la correspondiente demanda ante la jurisdicción social.

Art. 14. - Movilidad funcional

Art. 15. - Trabajos con funciones de grupo superior

Art. 16. - Trabajos con funciones de grupo inferior

Art. 17.- Período de prueba.

En lo referido a las materias de los artículos 14, 15, 16, y 17 se estará a lo recogido en el artículo 1º del presente Convenio sobre derecho supletorio.

#### CAPITULO IV Régimen de trabajo

Art. 18.- Jornada.

La jornada de trabajo será de 1.752 horas efectivas para el 2009. A partir del año 2010, la jornada de trabajo será de 1.750 horas efectivas. Asimismo, si por cualquier norma jurídica de obligado cumplimiento, se publicase en el BOE, una reducción de jornada superior a la pactada en este convenio, la misma se haría efectiva a partir de la fecha de su publicación.

El horario de trabajo será establecido en el calendario laboral en cada centro de trabajo.

El personal de la empresa, disfrutará de 20 minutos retribuidos diarios para el desayuno.

Dichos horarios podrán adaptarse en cada explotación, bien individual o colectivamente, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados, siempre y cuando no supere el cómputo anual de la jornada pactada.

Los sábados serán considerados a todos los efectos como día laborable.

Puesto que la firma del presente Convenio se produce en 2011, ambas partes acuerdan que para la elaboración de los calendarios de dicho año se tendrán en cuenta las dos horas de reducción no aplicada en 2010. Por lo tanto la jornada laboral de 2011 será de 1748 horas efectivas.

Art. 19.- Horario flexible o extensible.

La Empresa podrá fijar un horario flexible o extensible al término normal de la jornada, de común acuerdo con el trabajador y previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Se entenderá que el horario flexible no debe en ningún caso sobrepasar el límite legal de horas anuales.

Se respetarán las condiciones que con carácter individual pueda tener cada trabajador previas a la firma del presente convenio, salvo pacto en contrario.

En los casos de horario extensible o prolongación de jornada (tanto para el personal obrero como para el personal administrativo), podrá convenirse una retribución a tanto alzado, de los posibles excesos de jornada, o en compensación por tiempo de descanso de común acuerdo por ambas partes. Al vencimiento del plazo, podrán libremente ambas partes optar o no por la renovación, quedando en este último caso libres de las obligaciones que hubiera contraído.

#### Art. 20.- Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, y cuando no sea posible, compensarlas, preferentemente, por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

En lo no establecido en este convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos, y dado el carácter de servicio público que tiene la Empresa, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio, con las mínimas interrupciones posibles, se consideran horas extraordinarias de ejecución obligatoria las siguientes:

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

Se procurará reducir al mínimo imprescindible, el número de horas extraordinarias a realizar y a tal fin, la Empresa revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo las necesidades del servicio puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal, sin precisar horas extraordinarias.

La Dirección de la empresa informará al comité de empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas por centro de trabajo, trabajadores que las han realizado y número de horas de cada trabajador.

La empresa facilitará a cada trabajador la relación mensual de sus horas extras trabajadas, indicando tipo, cantidad, valor e importe.

#### Art. 21.- Días festivos.

Los días festivos que regirán durante la vigencia de este convenio serán los que determine el departamento de trabajo de la Diputación General de Aragón, más las dos fiestas locales. Todos ellos tendrán carácter retribuido y no recuperable.

#### Art. 22.- Licencias.

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

- Se podrá solicitar un máximo de cinco días naturales en el transcurso del año de carácter no retribuido por asuntos propios. Estos días estarán supeditados a la acreditación de la necesidad por parte del trabajador y siempre y cuando no perjudiquen el proceso productivo de la Empresa.
- En el caso de fallecimiento, operación, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres\* o hijos: cuatro días naturales o tres laborales.

---

\* A partir del 1 de enero de 2011

- En el caso de fallecimiento, operación, hospitalización o enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho: dos días laborales, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, 4 días naturales.
- Fallecimiento de familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad: un día laborable.
- Nacimiento de hijos: dos días naturales y en caso de festivo, un día laborable.
- Traslado de domicilio: un día laboral.
- Por boda de familiar de primer grado: un día natural.
- Por bautizo o comunión de familiar de primer grado: un día natural.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- Asistencia a curso de parto: el tiempo indispensable.
- Exámenes de cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencias: el tiempo necesario presentando el correspondiente justificante.
- Permiso para consulta médica: el tiempo necesario. Para la sección de lectores y montadores (Aguas Zaragoza), se les aplicará para el cálculo de incentivos, la media de las primas de los 3 meses anteriores.
- Quince días en caso de boda o en el supuesto de inscripción en el registro oficial de parejas de hecho correspondiente.
- Ocho horas al año por asuntos propios cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.\*

Los trabajadores que formen parte de una pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, previa acreditación de su condición de pareja de hecho legalmente constituida, disfrutarán de todos los derechos reconocidos en el presente convenio para los familiares consanguíneos y afines.

Para el resto de licencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 23.- Vacaciones.

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de veintidós días laborales de lunes a viernes.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre Empresa y trabajador la división del periodo de vacaciones.

El calendario de vacaciones de cada centro de trabajo, se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los tres primeros meses de cada año. En caso de no llegar a acuerdo mediará el Comité de Empresa.

Al establecer dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores. En caso de desacuerdo, se estará a lo establecido en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada trabajador deberá conocer su periodo de vacaciones con una antelación de dos meses al comienzo del disfrute.

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

#### Art. 24.- Exposición a agentes biológicos.

En cumplimiento del Art. 7. 2 del R.D. 664/1997, de 12 de mayo, los trabajadores expuestos a riesgos para la salud o seguridad como consecuencia del trabajo con agentes biológicos, dispondrán dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo. El comité de seguridad y salud delimitará los colectivos afectados por estas circunstancias.

---

\* A partir del 1 de enero de 2011

## CAPÍTULO V Régimen económico

### Art. 25.- Régimen económico.

El régimen económico que regirá entre la Empresa y su Personal será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente convenio colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que compendian todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían.

### Art. 26.- Norma general.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente convenio colectivo, establecidas, reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada laboral que realice, comparada con la jornada completa.

### Art. 27.- Tabla de retribuciones.

Ambas partes están de acuerdo en la importancia de aplicar de forma efectiva la estructura salarial y las tablas salariales pactadas en el presente Convenio.

La tabla de retribuciones es el desglose mensual por conceptos de nivel de retribución anual por grupo profesional y nivel salarial del mismo.

La tabla de retribuciones se compone de: salario base, complemento personal y pagas extraordinarias.

En el anexo se detalla para cada grupo profesional y nivel la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

### Art. 28.- Niveles de retribución anual.

1. Nivel anual de retribución por grupo profesional: dicho nivel comprende en su cómputo anual, el salario base.
2. Nivel anual de retribución individual: es el resultado de añadir al nivel anual de retribución, que por su grupo profesional y nivel salarial corresponde a un empleado, los complementos de carácter personal y los complementos del puesto de trabajo si los hubiera.

### Art. 29.- Incremento salarial.

El incremento salarial para los años de vigencia de este convenio será el siguiente:

- Para el año 2009 el incremento será del IPC real del año anterior (2008), que fue del 1,4 %.
- Para el año 2010 el incremento será el IPC real del año anterior (2009), que ha sido del 0,8%, + 0'4%, resultando un incremento definitivo del 1,2 %.
- Para el año 2011 el incremento será el IPC real del año anterior (2010) 3% + 0'5 %, resultando un incremento definitivo del 3,5 %.
- Para el año 2012 el incremento será el IPC real del año anterior (2011) + 0,6 %.

Art. 30.- Salario base.

La columna primera del anexo del presente convenio colectivo, tendrá la consideración de salario base de acuerdo con lo establecido en el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y, se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las dos gratificaciones extraordinarias.

Art. 31.- Complemento personal.

Tiene el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Este complemento no será ni compensable ni absorbible para ningún otro concepto.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 el complemento personal se incrementará con el incremento salarial pactado en el artículo 29.

Art. 32.- Complemento Salario Base.

El Complemento Salario Base es un complemento salarial que proviene de la anterior adaptación de las tablas salariales y que se plasmó en el convenio anterior, teniendo el carácter "ad personam". Se abonará por doce mensualidades más las pagas extra y tendrá la misma consideración que el salario base a los efectos de calcular y devengar otros conceptos salariales. Por lo tanto, devengará antigüedad en la misma forma que el salario base y se incluirá en cualquier cálculo en el que se utilice éste, como por ejemplo la retribución de las horas extraordinarias o cualquier otro.

El Complemento Salario Base estará sujeto a los mismos incrementos salariales y revisiones pactadas para el salario base y no podrá ser compensado ni absorbido en ningún caso.

Art. 33.- Participación en Beneficios.

Para el personal que a la fecha de la firma del presente convenio viniera percibiendo la participación en beneficios, ésta se calculará mediante la aplicación de un porcentaje fijo del 13,13% del salario base más antigüedad, resultado de su consolidación a partir del 1 de enero de 2002.

Art. 34.- Plus de disponibilidad.

El plus de disponibilidad tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter de servicio público que tiene encomendado la Empresa, por las circunstancias específicas que concurren en el puesto de trabajo, será aconsejable que, con cierta asiduidad, el empleado que lo desempeña en jornada ordinaria, prolongue la misma con horario extraordinario, con trabajo nocturno o trabajo en festivos.

Se establece una retribución por una semana de disponibilidad de guardia, desde el fin de la jornada ordinaria de trabajo hasta el comienzo de la siguiente jornada laboral, de:

Año 2009: 62,06 € brutos por semana  
Año 2010: 75 € brutos por semana  
Año 2011: 77 € brutos por semana  
Año 2012: 80 € brutos por semana

Para aquellos trabajadores que, realizando la disponibilidad en cualquiera de los doce días festivos oficiales establecidos por la Diputación General de Aragón, más los dos festivos locales

(según lo regulado en el art. 21 de este convenio, en ambos casos), deban realizar trabajo efectivo derivado del servicio, además de este plus y de las horas extras correspondientes, disfrutarán de un día de descanso compensatorio.

Podrán acumularse hasta cinco días de libre disposición.

Los días de libre disposición que excepcionalmente no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente. No obstante ambas partes acuerdan que los generados durante 2010 puedan disfrutarse hasta el 31 de diciembre de 2012.

Para disponer de los días de libre disposición, se solicitarán a la Empresa con 24 horas de antelación mínima y se concederán siempre y cuando su disfrute no entorpezca el normal funcionamiento de la Empresa, por lo que no se disfrutarán en períodos vacacionales (Julio, Agosto y Septiembre), o en circunstancias de bajas por I.T. del personal que realice igual o similar función, etc. La Empresa proporcionará al trabajador copia de la solicitud, con el conforme, si procede.

En caso de coincidencia de solicitud de días de libre disposición de más de un trabajador para una misma fecha, se concederán los permisos teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

La semana de disponibilidad implica que el trabajador deberá llevar el móvil y/o cualquier otro medio que la empresa ponga a su disposición y atender las necesidades del servicio.

Si por necesidades del Servicio, el trabajador debiera realizar fuera de su jornada laboral un trabajo extraordinario, éste cobrará el precio por hora extraordinaria pactada.

#### Art. 35.- Guardias en la sección de Aguas de Zaragoza

En los sábados y en horario matutino, los trabajadores de la sección de Aguas de Zaragoza deberán trabajar un turno de Guardia, que será el que establezca el contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

Los trabajadores que formen parte de los turnos de guardia serán compensados con un día de libre disposición. Dicha compensación no podrá fraccionarse en jornada de mañana o tarde. Los trabajadores de la sección de montadores que formen parte de los turnos de guardia, trabajarán cambiando contadores obsoletos en baterías, mientras no reciban un aviso de la Empresa para que acudan a reparar una avería o atender una urgencia que pueda surgir. Por dicho trabajo se les asegurará a efectos del cálculo de incentivos, 40 contadores.

El personal administrativo y el Encargado de la sección de montadores, que formen parte de los turnos de guardia serán compensados, además de con el día de libre disposición pactado, con una remuneración de 20,81 euros brutos por cada sábado que trabajen, para el año 2009

Dicho importe será revisado con el incremento pactado para cada año según el artículo 29 Incremento Salarial.

Podrán acumularse hasta cinco días de libre disposición.

Los días de libre disposición que excepcionalmente no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Para disponer de los días de libre disposición, se solicitarán a la Empresa con 24 horas de antelación mínima y se concederán siempre y cuando su disfrute no entorpezca el normal funcionamiento de la Empresa, por lo que no se disfrutarán en períodos vacacionales (Julio, Agosto y Septiembre), o en circunstancias de bajas por I.T. del personal que realice igual o similar función, etc. La Empresa proporcionará al trabajador copia de la solicitud, con el conforme, si procede.

En caso de coincidencia de solicitud de días de libre disposición de más de un trabajador para una misma fecha, se concederán los permisos teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

La composición de dichos turnos se negociará con los representantes legales.

Horas Sobrantes.- Sección de lectores y operarios del taller. En los días de libre disposición, puentes, festivos, etc. a que dieran lugar las horas trabajadas en exceso respecto a las que cada año figuran en el Convenio, si las hubiese, se les aplicará para el cálculo de incentivos, la media de sus primas de los últimos 3 meses, y a los operarios del taller la prima por día trabajado que tienen acreditada.

Art. 36.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada una de las dos gratificaciones extraordinarias que establece este convenio consistirá en el importe de una mensualidad de SALARIO BASE y ANTIGÜEDAD.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de forma semestral:

- a) Del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las fechas de abono de las gratificaciones extraordinarias serán:

- c) En la nómina del mes de junio.
- d) El 15 de diciembre.

Art. 37.- Antigüedad.

El premio de Antigüedad tiene el carácter de Complemento Personal de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El porcentaje sobre el salario base que, por este concepto, perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 2001, quedará consolidado a nivel personal.

A partir del 1 de enero de 2002, cuando el trabajador cumpla un nuevo año de antigüedad en la empresa, percibirá, además, el 1% de su salario base vigente en cada momento.

Al personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tuviera reconocido por este concepto un 2% anual sobre el Salario Base durante los 10 primeros años desde su ingreso en la Empresa, se le mantendrá dichas condiciones.

A efectos de la consolidación del porcentaje que sobre el salario base (premio de antigüedad) tenga cada trabajador a 31/12/01, a todos los trabajadores que hasta la firma del Convenio de Empresa se les incrementaba el premio de antigüedad por quinquenios, se les tendrá en cuenta la fracción del quinquenio trabajada a que tuviera derecho en dicha fecha.

El premio de antigüedad se percibirá hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad, en cuyo momento quedará congelado.

El premio de antigüedad entendiéndose como antigüedad consolidada y la que se devengue año tras año se percibirá en las 12 pagas ordinarias y en las 2 pagas extraordinarias.

Art. 38.- Prima para la sección de lecturas de contadores

El sistema de prima que se establece para la sección de lectura de contadores del centro de trabajo de Zaragoza, será la siguiente:

Precio 2009

<u>Lecturas por día:</u>	<u>Euros</u>
De 1 a 100	0,0222 euros brutos / lectura / día
De 101 en adelante	0,0445 euros brutos / lectura / día

Esta prima tendrá el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los años 2010, 2011 y 2012, estos importes serán revisados con el IPC real del año anterior.

- Anomalías en el trabajo no imputables al trabajador:

Si se producen anomalías ajenas al trabajador, que impidan la realización del trabajo con normalidad (falta de lecturas o avería de TPL), a los afectados que trabajen con este sistema de prima, se les aplicará en esas jornadas, para el cálculo de incentivos, la media de los 3 meses anteriores.

Art. 39.- Sistema de Prima para la sección de montaje de contadores.

El sistema de prima que se establece para la sección de montaje de contadores del centro de trabajo de Zaragoza, será la siguiente:

Precio 2009

<u>Contadores por día:</u>	<u>Euros</u>
Del 1 al 5	0,1247 euros brutos / contador / día
Del 6 al 11	0,4334 euros brutos / contador / día
Del 12 al 25	0,7218 euros brutos / contador / día
A partir del 26	1,7521 euros brutos / contador / día

Para el año 2010, estos importes serán revisados con el IPC real del año anterior. No obstante no procederá el pago de dichos incrementos y atrasos ya que por causas de la negociación, se cobró la media de la prima.

Precio 2011

Para todas las operaciones, instalación, desmontaje, precinto o desprecinto por alta o baja y lectura por cambio de titular de contadores se establece el precio siguiente:

<u>Contadores por día:</u>	<u>Euros</u>
Del 1 al 5	0,1081 euros brutos / contador / día
Del 6 al 11	0,3758 euros brutos / contador / día
Del 12 al 25	0,6259 euros brutos / contador / día
A partir del 26	1,5193 euros brutos / contador / día

Los meses del 2011 en los que se hayan pagado la media de la prima se revisarán en función de la producción realizada, abonándose la diferencia cuando proceda. En ningún caso procederá descuento de ninguna cantidad si la prima real es inferior a la media abonada.

Para el año 2012, estos importes serán revisados con el incremento pactado según el artículo 29 Incremento Salarial.

Los nuevos importes de primas para 2011 están basados en un cambio de tareas y las correspondientes tarifas pagadas por el ayuntamiento. Para que estos cambios no afecten al sistema de primas más allá de lo pactado, la empresa se compromete a que todas las operaciones

recogidas en el presente artículo sean realizadas por los trabajadores de la sección de montaje y a realizar un reparto equitativo de las diferentes tareas y zonas de trabajo.

- Anomalías en el trabajo no imputables al trabajador.

Si se producen anomalías ajenas al trabajador, que impidan la realización del trabajo con normalidad (falta de contadores y avería de motocicletas), a los afectados que trabajen con sistemas de primas, se les aplicará en esas jornadas, para el cálculo de incentivos, la media de los 3 meses anteriores.

En el supuesto que durante el montaje o desmontaje de un contador, se produzca una avería en la instalación, el tiempo necesario para la reparación de la misma, incrementado en un cuarto de hora, se retribuirá con la media de los incentivos del trimestre anterior que tenga acreditada cada trabajador, retribuyendo el resto de la jornada con los contadores realmente instalados durante la misma.

- Intentos fallidos.

A los efectos de cálculo de incentivos se considerará, en los montajes por altas, un contador, por intento fallido, por errores en los datos de las órdenes de trabajo proporcionadas por el Ayuntamiento o en instalaciones que no tengan las distancias adecuadas.

- Reparación de averías.

Cuando la Empresa designe a un montador para la reparación de averías, que puedan producirse durante la jornada de trabajo, en ayuda o sustitución de su encargado, durante una mañana o tarde completas, o durante una jornada, se le abonará en esos días los incentivos correspondientes a 40 contadores.

- Instalación contadores de 25 mm.

A efectos del cálculo de incentivos la instalación de Altas, el desmonte por Baja o el cambio de contadores de calibres iguales o superiores a 25 mm., se considerarán como tres contadores, debido al mayor peso a transportar y a la necesidad de utilizar 2 llaves grandes.

En todos los casos, esta prima tendrá el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 40.- Compensación de horas extraordinarias (Sección Aguas Zaragoza).

Las horas extraordinarias trabajadas se compensarán con tiempo de descanso, incrementado en un 100% el tiempo de trabajo extraordinario. El tiempo de compensación se realizará en jornada de mañana (5 horas), tarde (3 horas) o jornada completa (8 horas). El cómputo de horas de compensación se guardará dentro de los diez días siguientes a completar una de las jornadas establecidas de disfrute de compensación.

Para disponer de las jornadas de compensación, se solicitarán a la Empresa con 24 horas de antelación mínima y se concederán siempre y cuando su disfrute no entorpezca el normal funcionamiento de la Empresa, por lo que no se disfrutarán en periodos vacacionales (Julio, Agosto y Septiembre) o en circunstancias de bajas por I.T. del personal que realice igual o similar función, etc.

En caso de coincidencia de solicitud de las jornadas de compensación de más de un trabajador para una misma jornada, se concederán las compensaciones teniendo en cuenta el orden cronológico de las solicitudes.

Art. 41.- Valor de las horas extraordinarias (para el resto de personal Aquagest, S.A.).

Con carácter general y durante la vigencia del presente convenio colectivo, el valor de las horas extraordinarias será para cada empleado el salario base, en cómputo anual (incluido pagas extraordinarias), dividido por el número de horas en jornada anual (art. 18).

Las horas extraordinarias tendrán el siguiente baremo:

Hasta las 22 horas	con el 25%.
De 22 h. a 6 horas	con el 50%
Las Festivas	con el 75%.

Art. 42.- Importe de la media dieta.

Los trabajadores de Aquagest, S.A. que por necesidades de la Empresa, se vea obligado a comer fuera de su domicilio particular, percibirá por dieta para el almuerzo 14,97 € para el año 2009. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementarán en el incremento salarial pactado.

Art. 43.- Anticipos.

La Empresa a instancia de los trabajadores podrá anticipar sumas que no excedan del 90% del haber habitual, las cuales deberán ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes del pago en que se hace el anticipo.

Art. 44.- Pago de salarios.

El concepto salario se pagará en el penúltimo día laborable del propio mes que se devengue.

Art. 45.- Trabajos a turnos 365 días.

Son aquellos trabajos que requieren actividad permanente los 365 días del año, de lunes a domingo con la periodicidad que el turno exija y la empresa determine.

El plus de turno tiene el carácter de complemento salarial no consolidable de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución será la siguiente:

2009: 55 € brutos al mes
2010: 60 € brutos al mes
2011: 62,10 € brutos al mes
2012: 62,10 € brutos al mes + incremento de tablas según el artículo 29 Incremento Salarial

Dicho plus compensa cualquier variación del descanso semanal o de horario.

Además, los trabajadores que presten sus servicios profesionales en el turno de noche de los días 24 de diciembre (Nochebuena), y 31 de diciembre (Nochevieja), así como, en turno de mañana o tarde de los días 25 de diciembre (Navidad) y 1 de enero (Año Nuevo), cobrarán la cantidad de 100 euros brutos por cada uno de los turnos y días referidos.

Los trabajos realizados en festivos y fiestas entre semana, no se califican como trabajos extraordinarios.

En aquellos centros de trabajo donde no se viniese percibiendo este plus se reconocerá a partir del 1 de enero de 2011.

Art. 46.- Trabajos nocturnos.

Tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un plus nocturno que consistirá en 1,08 euros para todos los trabajadores por cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, salvo aquellas que sean consideradas

horas extraordinarias por tener estas una remuneración específica (art.41). Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementarán en el incremento salarial pactado.

#### Art. 47.- Trabajos Tóxicos.

Tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El plus tóxico consistirá en el 20% del salario base hora día, por el tiempo de exposición en ambiente tóxico por ejemplo (fangos, alcantarillado...).

En caso de discrepancia sobre el ambiente tóxico, se estará a lo que defina el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

#### Art. 48.- Quebranto de moneda.

Los trabajadores que tengan a su cargo el cobro de recibos en caja, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 203,81 euros anuales. Para los años 2010, 2011 y 2012 se incrementarán en el incremento salarial pactado.

#### Art. 49.- Remuneración por kilometraje.

La remuneración por el uso del vehículo particular por parte de los trabajadores para la realización de su trabajo, dará lugar al cobro por Km. del importe de 0,31 euros. Para el año 2012 se incrementará en el incremento salarial pactado.

#### Art. 50.- Plus deterioro vestuario para el personal administrativo

A partir de 1 de enero de 2010 se establece que el personal administrativo percibirá un plus por deterioro de vestuario, como complemento extrasalarial, por importe de 13 euros brutos/mes.

Este importe se actualizará los años 2011 y 2012 según el incremento salarial pactado en el artículo 29 del presente convenio.

### CAPÍTULO VI Régimen asistencial

#### Art. 51.- Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente convenio colectivo es el conjunto de prestaciones a cargo de la Empresa, que complementan a las de la Seguridad Social y se especifican en el presente capítulo.

#### Art. 52.- Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

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

Si la duración de la enfermedad, es superior a dos días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla dentro del plazo de tres días a su jefe inmediato para que éste, la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja, facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

Art. 53.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales, derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la Empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación, la diferencia hasta el 100% de su retribución bruta, completando la prestación que corresponda abonar en régimen de pago delegado a la Seguridad Social o a la Mutua. En el caso de aquellos trabajadores que trabajen con el sistema de Primas, se considerará incluido en el salario bruto la media de las primas del último trimestre.

Art. 54.- Seguro de accidente de trabajo

La Empresa mantendrá contratado a su coste, un seguro de accidentes de trabajo, que cubra las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador o en su defecto el cónyuge o derecho habiente, percibirá la cantidad de 23.000 euros y por una sola vez.

Art. 55.- Vinculación al seguro de accidente de trabajo.

El seguro de accidente de trabajo al que se refiere el artículo precedente, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que por tanto el empleado conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Art. 56- Ayuda Escolar.

La Empresa abonará en nómina, una vez al año y previa justificación, los siguientes importes brutos:

- 2º ciclo de E.S.O., 1º y 2º de Bachillerato y Módulos medio y superior: 135,49 euros por hijo.
- Estudios Universitarios: 178,05 euros por hijo.

Para los años 2010, 2011 y 2012, estas cantidades se incrementarán en el incremento salarial pactado.

A partir del curso escolar 2011-12\* a los trabajadores que cursen estudios universitarios se les abonará los gastos de matrícula y se les concederá el derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

A partir de los siguientes cursos se les abonarán tan solo las matrículas de las nuevas asignaturas, salvo que por norma o imperativo legal, el trabajador hubiera tenido que matricularse de un número determinado de asignaturas, en cuyo caso se tendrá en cuenta este hecho a la hora de conceder el pago de matrículas ya cursadas.

Asimismo si por causa justificada o fuerza mayor un trabajador no aprobara todas o alguna de las asignaturas cursadas, podrá solicitar una nueva ayuda, resolviéndose favorablemente aquellas solicitudes suficientemente justificadas.

Art. 57.- Contrato de relevo.

La mera solicitud de un trabajador que cumpla los requisitos establecidos en el art. 166 TRLGSS vigente para jubilarse parcialmente, vinculará a la empresa que vendrá obligada a suscribir contrato a tiempo parcial con dicho trabajador y de relevo con el que lo sustituye hasta la jubilación total del solicitante.

Para exigirse tal derecho por parte del trabajador deberá preavisar a la empresa por escrito con un plazo de seis meses respecto de la fecha pretendida para la jubilación parcial. En caso de incumplimiento de dicho plazo la empresa no viene obligada a suscribir el contrato parcial con el

---

\* Hasta el curso escolar 2011-12 se mantiene el redactado del convenio anterior.

trabajador que desea jubilarse parcialmente ni el de relevo, hasta seis meses después de la solicitud.

## CAPÍTULO VII

### Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores

Art. 58.- Órganos de representación.

Derechos sindicales:

- La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- No se condicionará el empleo de un trabajador o su promoción a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier forma, por la causa indicada.

Art. 59.- Comité de Empresa.

El comité de empresa tendrá las competencias que garantiza el artículo 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores. Se contempla la posibilidad de crear la figura de un Comité de Intercentros.

Art. 60.- Asambleas.

Terminada la jornada laboral, podrán reunirse los trabajadores en las dependencias de la Empresa a convocatoria de los representantes legales de los trabajadores.

Para realizar estas asambleas, los representantes de los trabajadores deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, horario, y centros donde se vayan a celebrar, debiendo la Dirección de la Empresa acusar recibo.

## CAPÍTULO VIII

### Salud laboral

Art. 61.- Salud laboral.

En materia de Salud laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa específica que la desarrolla y demás normas legales, que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, configura la vigilancia de la salud como derecho del trabajador y una obligación del empresario, enunciando como regla general, la voluntariedad de la misma. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

- En los puestos de trabajo en que exista un riesgo de enfermedad profesional.
- La evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos tal y como establece el art. 36.4 del estatuto de los trabajadores.

Art. 62.- Reconocimiento médico.

Anualmente y en las fechas que la Empresa indique, serán sometidos los empleados a un reconocimiento médico en consonancia con lo contenido en el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO IX Cláusulas finales

Art. 63.- Difusión del convenio.

Cuando el presente convenio colectivo sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza o en el B.O.A., se entregará un ejemplar del mismo a cada empleado.

Art. 64.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del convenio colectivo.

Por parte de la Empresa:

- El Director de Zona
- El Jefe de Administración y Finanzas

Por parte de los Trabajadores:

- Presidente del Comité de Empresa
- Secretario del Comité de Empresa

Dicha comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento.

A esta comisión se someterán cuantas dudas pueda producir la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y, la comisión resolverá sin perjuicio de los recursos que puedan proceder.

Art. 65.- Vinculación a la totalidad.

Si la autoridad laboral competente, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, entendiera que el presente convenio colectivo o algunas de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, adoptase las medidas pertinentes, o por cualquier otra causa la Administración Pública o de los Tribunales competentes ordenaran la rectificación del presente convenio colectivo o parte del mismo, quedarán sin efecto la totalidad, debiendo ser sometido nuevamente a la comisión deliberadora, para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

Art. 66.- Prelación de normas.

El presente convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario y otras disposiciones de carácter laboral, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre que no resulten más favorables, apreciadas en su conjunto para el trabajador y no vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que efectúen los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa designados en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y que se hayan invertido en las gestiones oficiales de la negociación.

Disposición final:

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón:

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Este Convenio ha sido aprobado por decisión mayoritaria de la Asamblea de Trabajadores  
 Los representantes de los trabajadores  
 Por la Empresa  
 En Zaragoza, a 17 de marzo de 2011.

TABLA SALARIAL 2008					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.011,84 €	519,43 €	2.001,97 €	14.533,24 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	12.379,18 €	447,26 €	2.063,20 €	14.889,64 €
GP 2 - 1	GP 2 A	12.609,44 €	178,62 €	2.101,57 €	14.889,63 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.068,46 €	- €	2.178,08 €	15.246,54 €
GP 3 - 1	GP 3 A	13.380,53 €	- €	2.230,09 €	15.610,62 €
GP 4 - 3	GP 4	14.800,71 €	- €	2.466,79 €	17.267,50 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	15.155,76 €	- €	2.525,96 €	17.681,72 €
GP 5 - 1	GP 6	16.417,61 €	- €	2.736,27 €	19.153,88 €

TABLA SALARIAL 2009					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.180,01 €	526,70 €	2.030,00 €	14.736,71 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	12.552,49 €	453,52 €	2.092,08 €	15.098,09 €
GP 2 - 1	GP 2 A	12.785,97 €	181,12 €	2.131,00 €	15.098,09 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.251,42 €	- €	2.208,57 €	15.459,99 €
GP 3 - 1	GP 3 A	13.567,86 €	- €	2.261,31 €	15.829,17 €
GP 4 - 3	GP 4	15.007,92 €	- €	2.501,32 €	17.509,24 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	15.367,94 €	- €	2.561,32 €	17.929,26 €
GP 5 - 1	GP 6	16.647,46 €	- €	2.774,58 €	19.422,03 €

TABLA SALARIAL 2010					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.326,17 €	533,02 €	2.054,36 €	14.913,55 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	12.703,12 €	458,96 €	2.117,19 €	15.279,27 €
GP 2 - 1	GP 2 A	13.186,95 €	183,29 €	2.197,83 €	15.568,07 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.410,44 €	- €	2.235,07 €	15.645,51 €
GP 3 - 1	GP 3 A	13.730,67 €	- €	2.288,45 €	16.019,12 €
GP 4 - 3	GP 4	15.188,01 €	- €	2.531,34 €	17.719,35 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	15.552,36 €	- €	2.592,06 €	18.144,42 €
GP 5 - 1	GP 6	16.847,23 €	- €	2.807,87 €	19.655,10 €

TABLA SALARIAL 2011					
GAA	ESTATAL	SUELDO BASE AÑO	COMPL. PERS AÑO	PAGAS EXTRAS	BRUTO TOTAL
GP 1 - 1,2	GP 1	12.757,58 €	551,68 €	2.126,26 €	15.435,52 €
GP 2 - 2,3	GP 2 B	13.147,73 €	475,03 €	2.191,29 €	15.814,04 €
GP 2 - 1	GP 2 A	13.648,49 €	189,71 €	2.274,75 €	16.112,95 €
GP 3 - 2	GP 3 B	13.879,80 €	- €	2.313,30 €	16.193,10 €
GP 3 - 1	GP 3 A	14.211,25 €	- €	2.368,54 €	16.579,79 €
GP 4 - 3	GP 4	15.719,60 €	- €	2.619,93 €	18.339,53 €
GP 4 - 1, 2 + GP 5 - 2,3	GP 5	16.096,69 €	- €	2.682,78 €	18.779,47 €
GP 5 - 1	GP 6	17.436,88 €	- €	2.906,15 €	20.343,03 €

ANEXO – CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL

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