

administración autonómica**SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA
CIUDAD REAL
CONVENIOS COLECTIVOS
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio colectivo para las Industria de Captación, Elevación, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales para la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 13-01-2012 y en virtud de requerimiento efectuado por este Servicio Periférico de Empleo y Economía de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del convenio colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentados a través del Registro de Convenios Colectivos (REGCON) el 08-03-2012, por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y UGT; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), modificado por Decreto 116/2007, de 10-07-2007 y el Decreto 16/2012, de 26-01-2012, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Este Servicio Periférico de Empleo y Economía de Ciudad Real, acuerda:

1º.-Ordenar la inscripción de la resolución y el texto del convenio, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Servicio Periférico de Empleo, siendo su código 13000025011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.-Remitir copia del mismo a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de convenios colectivos.

3º.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 21 de mayo de 2012.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

- Por la Representación empresarial ASECREA:

Don Norberto Sánchez Seco.

Doña Carmen Rodríguez Gómez.

Don José Antonio Salvador Nadal.

Don Antonio Gutiérrez Díaz del Campo.

- Por la representación de los trabajadores:

Por CCOO:

Don Joaquín García Poblete.

Don Antonio Cervantes Jiménez.

Don Jesús González Caro.
Don M. Clemente Moreno Vera.
- Por UGT:
Don Clemente Yébenes Motilla.
Don José García Nieto.
Don José Luis Fernández Bonache.
Don Rafael Mendoza Mínguez.
Don Jesús Ramón Piqueras Pérez.
Don Juan Fco. Dorado Cruz.

En Ciudad Real, siendo las 10,00 horas del día 1 de septiembre de 2010, se reúnen en la sede de FIA-UGT, sita en la calle Alarcos, número 24, de esta ciudad, las personas relacionadas anteriormente, en su calidad de representantes de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el presente ámbito, al objeto de constituir la Comisión negociadora del convenio colectivo para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales de la provincia de Ciudad Real.

Dicha Comisión queda formalmente constituida con las personas indicadas a continuación, en la representación que cada uno ostenta, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo):

Por ASECRE asistirán como titulares las mismas personas relacionadas como asistentes en la presente reunión, pudiendo fijarse sustitutos.

Por la representación de los trabajadores se hace entrega de la plataforma de negociación, que se someterá a estudio por la asociación empresarial.

Las partes fijan como fecha de la primera reunión de dicha comisión negociadora, para el próximo día 4 de octubre de 2010 a las 10,00 horas, en la misma sede de los sindicatos de la calle Alarcos, 24, de Ciudad Real. El calendario para las siguientes reuniones será fijado en esa reunión.

Sin más asuntos que tratar, en el lugar y fecha al inicio indicados, se firma la presente por triplicado y a un solo efecto.-Por ASECRE (firmas ilegibles).-Por la representación de los trabajadores (firmas ilegibles).

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

- Por la representación empresarial ASECRE:

Don Norberto Sánchez Seco.
Doña Carmen Rodríguez Gómez.
Don José Antonio Salvador Nadal.
Don Antonio Gutiérrez Díaz del Campo.

- Por la representación de los trabajadores:

Por CCOO:

Don Joaquín García Poblete.
Don Antonio Cervantes Jiménez.
Don Jesús González Caro.

Don M. Clemente Moreno Vera.

Por UGT:

Don Clemente Yébenes Motilla.
Don José García Nieto.

Don José Luis Fernández Bonache.

Don Rafael Mendoza Mínguez.

Don Jesús Ramón Piqueras Pérez.

Don Juan Fco. Dorado Cruz.

En Ciudad Real, siendo las 12,00 horas del día 11 de enero de 2012, se reúnen en la sede de FI-TAG-UGT, sita en la calle Alarcos, número 24, de esta ciudad, las personas relacionadas anteriormente, en su calidad de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el presente ámbito, al objeto de prestar su conformidad al convenio colectivo para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales de la provincia de Ciudad Real.

Ambas partes, reconociéndose mutuamente la legitimación y capacidad para la negociación del convenio colectivo para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales de la provincia de Ciudad Real para los años 2010, 2011, 2012, así como para firmar el presente acta de otorgamiento, acuerdan:

Primero.-Prestar su conformidad al convenio colectivo para las Industrias de Captación, Elevación, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales de la provincia de Ciudad Real, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, que se adjunta a la presente acta, en virtud de las negociaciones llevadas a cabo en la mesa negociadora del mismo.

Segundo.-Proceder al registro del convenio colectivo ante la autoridad laboral en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente acta de otorgamiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.-Facultar a don Antonio Cervantes Jiménez con D.N.I. 79.730.668-X, para llevar a cabo todos los trámites que hayan de seguirse en relación con el registro del convenio.-Por ASECRE (firmas ilegibles).-Por la representación de los trabajadores (firmas ilegibles).

ACTA DE SUBSANACIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

- Por la representación empresarial ASECRE:

Don Norberto Sánchez Seco.

Doña Carmen Rodríguez Gómez.

Don José Antonio Salvador Nadal.

Don Antonio Gutiérrez Díaz del Campo.

- Por la representación de los trabajadores:

Por CCOO:

Don Joaquín García Poblete.

Don Antonio Cervantes Jiménez.

Don Jesús González Caro.

Don M. Clemente Moreno Vera.

Por UGT:

Don Clemente Yébenes Motilla.

Don José García Nieto.

Don José Luis Fernández Bonache.

Don Rafael Mendoza Mínguez.

Don Jesús Ramón Piqueras Pérez.

Don Juan Fco. Dorado Cruz.

En Ciudad Real, siendo las 10,00 horas del día 21 de marzo de 2012, se reúnen en la sede de FIA-UGT, sita en la calle Alarcos, número 24, de esta ciudad, las personas relacionadas al margen, en su calidad de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el presente ámbito, al objeto de subsanar las cuestiones planteadas por la Delegación Provincial de Empleo y Economía, sección de trabajo, sanciones y ordenación laboral de la provincia de Ciudad Real.

Dicha Comisión queda formalmente constituida con las personas indicadas a continuación, en la representación que cada uno ostenta, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo):

Acuerdan:

Primero.-Conforme a lo indicado en el oficio(17-02-2012) solicitando subsanación de deficiencias observadas en el convenio para la Industria de Captación, Elevación, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, se ha procedido a suprimir y añadir lo indicado en el mismo (adjuntamos el convenio con los cambios realizados).

Segundo.-Facultar a don Antonio Cervantes Jiménez con D.N.I. 79.730.668-X para llevar a cabo todos los trámites que hayan de seguirse en relación con el registro del acta y del convenio subsanado.

Sin más asuntos que tratar, en el lugar y fecha al inicio indicados, se firma la presente por triplicado y a un solo efecto.-Por ASECRE (firmas ilegibles).-Por la representación de los trabajadores (firmas ilegibles).

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

CAPÍTULO I.-Normas identificativas.

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

El presente convenio colectivo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del convenio colectivo de la provincia de Ciudad Real para las empresas e industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

Dada la naturaleza normativa y eficacia que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las partes y organizaciones firmantes, el presente convenio será de obligado cumplimiento, para todas las empresas y trabajadores/as comprendidas dentro del ciclo integral del agua y que carezcan de convenio propio.

Artículo 2. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio provincial de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, de una parte, la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO.), como representación de los trabajadores y de otra parte, la asociación de empresas del agua de Ciudad Real ASECRE como representación empresarial.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio afecta a todas las empresas reguladas por el convenio estatal para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, publicado en el B.O.E. número 203 de fecha 24 de agosto de 2007 o norma que lo sustituya y demás disposiciones legales complementarias.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

También será de aplicación a aquellos trabajadores/as de aquellas empresas del ciclo integral del agua, que domiciliadas en la provincia de Ciudad Real, sean desplazados temporalmente fuera de ésta.

Asimismo el presente convenio será de aplicación a los trabajadores/as de aquellas empresas que domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñaran en ésta su actividad aunque fuera temporalmente.

Artículo 5. Ámbito personal.

De conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, este convenio colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional excluyendo al personal denominado de alta dirección que señala el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

La duración del presente convenio, se fija en tres años, iniciándose el 01 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2012.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan la denuncia automática del mismo a la fecha de 31 de diciembre de 2012, hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, éste mantendrá en vigencia todas sus cláusulas.

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

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimos y obligatorios para todas las empresas comprendidas en el ciclo integral del agua y en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores/as que excedan de los pactos.

Con carácter supletorio en lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio estatal para las industrias de captación, elevación, conducción, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en las empresas del ciclo integral del agua de la provincia de Ciudad Real.

Las condiciones pactadas, forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II.-Organización del trabajo y estructura profesional.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo con arreglo a la legislación vigente es facultad y responsabilidad de la empresa, teniendo por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud responsable de las partes firmantes del convenio.

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

Artículo 10. Clasificación funcional.

1.-De acuerdo con lo establecido sobre esta materia en el convenio estatal para las empresas del ciclo integral del agua publicado en el B.O.E. de fecha 24 de agosto de 2007, los 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, 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/as. Dentro de algunos de los grupos de esta forma definidos podrán establecerse áreas funcionales diferentes.

2.-En el anexo II del presente convenio se incluyen a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los grupos profesionales del anexo I y las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo sin que ello signifique que éstas sigan existiendo.

Artículo 11. Factores de encuadramiento.

1.-De acuerdo con lo establecido en el convenio estatal para las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y distribución de aguas potables y residuales publicado en el B.O.E. de fecha 24 de agosto de 2007, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo y dentro de su estructura profesional, la asignación de cada uno de ellos a los grupos profesionales, será el resultado de la ponderación de los factores de experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2.-En la valoración de los factores antes mencionados se tendrá en cuenta lo recogido sobre esta materia en el convenio estatal para las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y distribución de aguas potables y residuales antes mencionado.

Artículo 12. Grupos profesionales.

De acuerdo con lo establecido en el convenio estatal para las empresas de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y distribución de aguas potables y residuales publicado en el B.O.E. de fecha 24 de agosto de 2007, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se clasificará en razón de las funciones desarrolladas en los grupos profesionales en este convenio 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: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aún 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: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduado escolar, ESO, Bachillerato, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3:

A. Criterios generales: 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.

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

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 Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2^o grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5:

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

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

Grupo profesional 6:

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

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

Grupo profesional 7:

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

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

Artículo 13. Movilidad funcional.

1.-En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2.-La referida movilidad se producirá dentro del mismo grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo previa realización si ello de procesos simples de adaptación y formación.

Artículo 14. Trabajos con funciones de grupo superior.

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

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

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

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

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

Artículo 15. Trabajos con funciones de grupo inferior.

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

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

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

CAPÍTULO III.-Contratación, promoción y ascensos.

Artículo 16. Información sobre contratación.

La dirección de la empresa estará obligada a facilitar a los representantes de los trabajadores/as información anual sobre contratación. Dicha información incluirá al menos:

- Las previsiones y planes de la empresa en materia de empleo y contratación.
- Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a ésta.
- El grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores.

Artículo 17. Estabilidad en la contratación.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

No obstante cuando las circunstancias lo exijan y la empresa lo considere necesario, podrán celebrarse contratos de trabajo por tiempo determinado, respetando el principio general de estabilidad y garantizando en todo caso la estricta causalidad de la contratación.

Artículo 18. Traslado de personal.

Cuando un empleado o trabajador/a se traslade de residencia eventualmente por orden de la empresa, percibirá además de su remuneración normal aquellos gastos que ocasione el traslado.

Artículo 19. Finiquitos.

Se establecerá:

a) La obligación de acompañar una propuesta de finiquito a la comunicación al trabajador/a de la denuncia de contrato o en su caso, preaviso del mismo.

b) El reconocimiento si el trabajador/a manifiesta su voluntad en tal sentido del derecho a ser asistido en el acto de la firma, por un representante legal de los trabajadores/as.

c) Similar procedimiento se determinará para las interrupciones de la actividad en los contratos de trabajo fijos de carácter discontinuos.

d) La obstrucción del empresario al ejercicio de este derecho, lo podrá hacer constar el trabajador/a en el documento a los efectos oportunos.

e) La falta de la firma del representante legal o sindical de los trabajadores/as, privará al documento de su carácter de finiquito, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades correspondientes, salvo renuncia expresa del trabajador/a a la presencia de su representante legal.

Artículo 20. Cobertura de vacantes.

Las vacantes que se produzcan y no sean amortizables, serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dichos puestos.

En el caso de que las vacantes no se puedan cubrir con este personal o se creen nuevos puestos de trabajo, serán cubiertos por trabajadores/as que anteriormente hayan estado ligados a la empresa y hayan cesado su relación laboral con la misma por regulación de empleo o despido objetivo. Siguiendo el orden de antigüedad o por terminación de contrato.

El Comité de calificación será paritario entre la empresa y el comité de empresa o delegados de personal o en su defecto por los trabajadores/as.

Artículo 21. Ascensos.

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

Los puestos de trabajo vacantes que pudieran existir en las empresas podrán cubrirse a su criterio o bien amortizarse si así lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

2.-La cobertura de puestos de trabajo vacantes podrá realizarse mediante libre designación, o bien mediante promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios establecidos en este convenio colectivo.

3.-Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá exclusivamente mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7.

4.-Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores/as, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, experiencia, capacidad, formación, calidad en la prestación de los servicios, a los resultados satisfactorios conseguidos con anterioridad, con la participación de los representantes de los trabajadores/as para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias tales como, la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO IV.-Estructura retributiva y régimen económico.

Artículo 22. Principio general.

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

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

Artículo 23. Estructura retributiva y complementos salariales.

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

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

1.-Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A. Fijas:

- a. Salario base.
- b. Antigüedad.
- c. Gratificaciones extraordinarias.
- d. Complemento de puesto de trabajo.
- e. Complemento personal.
- f. Plus convenio.
- g. Participación en beneficios.
- h. Plus convenio especial.

B. Variables:

- a. Plus de nocturnidad.
- b. Plus de turnicidad.
- c. Plus de festivo.
- d. Complemento de disponibilidad.
- e. Plus trabajos tóxicos.
- f. Por calidad o cantidad.

2.-Conceptos que comprenden las retribuciones extrasalariales.

- a. Suplidos.
- b. Plus transporte.

3.-Complementos salariales. Concepto:

a. Los complementos salariales, ya sean fijos o variables, que se describen en el apartado 1 de este artículo son aquellos de carácter personal o de otra índole vinculados a las condiciones personales del trabajador/a, al puesto de trabajo, o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no

hayan sido valorados al determinar el salario base, de vencimiento periódico superior al mes, de cantidad o cualidad en el trabajo y personales de distinto tipo.

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

Artículo 24. Salario base.

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

Las retribuciones por este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Artículo 25. Salario base mínimo de convenio.

Se establece un salario mínimo garantizado igual al del nivel 1 del anexo I de este convenio, por debajo del cual no podrá estar retribuido ningún trabajador/a a partir de los 18 años incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, independientemente del trabajo que realice y la modalidad de cómo haya sido contratado, exceptuando los contratados mediante contratos de formación, prácticas o tiempo parcial.

Artículo 26. Antigüedad.

Sobre este particular se estará a cuanto disponía el artículo 36 de la derogada ordenanza laboral de aplicación a estas industrias, si bien la cantidad que percibirán en concepto de aumento periódico será el siguiente:

Cada uno de los diez primeros años, el 2,00% del salario de su nivel retributivo.

Del undécimo al vigesimocuarto, el 1,00% del salario de su nivel retributivo.

Del vigésimo quinto al trigésimoquinto, el 2,00% del salario de su nivel retributivo.

Partiendo del reconocimiento y respecto de la cuantía económica que a la entrada en vigor del presente convenio tenga el complemento salarial de antigüedad de cada trabajador/a, para los contratados con anterioridad al 15 de marzo de 1980 el complemento de antigüedad, siempre que no sobrepasen los límites de la norma de derecho necesario contenida en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores, que no es de aplicación a los premios de antigüedad ya consolidados en 15-03-80 ni el tramo en el trance de adquisición igualmente en 15-03-80, se remunerará de la siguiente manera:

Un 3,00% del salario de su nivel retributivo, cada uno de los 10 primeros años.

Un 1,00% del salario de su nivel retributivo, a partir del undécimo año.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su retribución base incrementada con los aumentos de antigüedad correspondientes, así como la participación en beneficios. Se abonarán en la primera quincena de marzo, junio, septiembre y diciembre respectivamente.

Artículo 28. Participación en beneficios.

En tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores/as en los beneficios de la empresa, se establece para todos los trabajadores/as afectados por este convenio, una percepción que recibirá el nombre de participación en beneficios, cuya cuantía será del 15% sobre los salarios base señalados en la tabla salarial adjunta en el anexo I, que se abonarán mensualmente, así como en las cuatro pagas extraordinarias incrementadas todas ellas con la antigüedad de cada trabajador/a.

Artículo 29. Plus convenio.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirán un plus convenio que tendrá la consideración de complemento salarial fijo y cuyo importe para el año 2010

será de 70,66 euros, para todos los niveles salariales de la tabla del anexo I y se percibirá en cada una de las doce pagas ordinarias del año.

Para los restantes años de vigencia de este convenio, la indicada cantidad se revisará en las mismas condiciones que lo haga el salario base del anexo I.

Artículo 30. Plus de turnicidad.

De conformidad con el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turno toda forma de organización del trabajo, según la cual los trabajadores/as ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinados de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día los 365 días del año sin perjuicio de los descansos correspondientes.

Para el año 2010 el importe de dicho plus será de 1,32 euros por día de trabajo.

Para los restantes años de vigencia de este convenio, la indicada cantidad se revisará en las mismas condiciones que lo haga el salario base del anexo I.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

También de conformidad con el artículo 36 del mismo texto legislativo, el citado plus retribuye las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 06 horas de la mañana.

Para el año 2010 el importe de dicho plus de nocturnidad será de 1,41 euros por hora trabajada entre las 22 horas y las 06 horas.

Para los restantes años de vigencia de este convenio, la indicada cantidad se revisará en las mismas condiciones que lo haga el salario base del anexo I.

Todo puesto de trabajo a turno o nocturno deberá de ser estudiado a fin de mejorar las condiciones ergonómicas de éste en especial a lo que se refiere a ritmos de trabajo, pausas y duración de la jornada.

Artículo 32. Plus festivo.

Se establece un plus para los catorce días festivos del año más los días 24 y 31 de diciembre equivalente a 22,51 euros por cada uno de estos días trabajados.

Para los restantes años de vigencia de este convenio, la indicada cantidad se revisará en las mismas condiciones que lo haga el salario base del anexo I.

Artículo 33. Plus de disponibilidad.

Todo el personal que tenga que estar disponible para reparar averías o siniestros fuera de su horario de trabajo, percibirá durante el año 2010 por este concepto la cantidad de 20,00 euros por día a disposición de la empresa. Para el año 2011 el importe será de 21,00 euros por día y para el año 2012 la cantidad a percibir será de 22,00 euros por día.

Esta cantidad será independiente de las horas extraordinarias que el trabajador/a realizase durante el período de disponibilidad.

Artículo 34. Plus de distancia.

Los trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio, siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos para el transporte al lugar de trabajo, percibirán durante el año 2010 la cantidad de 0,288 euros por kilómetro, siempre que el centro de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador/a.

Para los restantes años de vigencia de este convenio, la indicada cantidad se revisará en las mismas condiciones que lo haga el salario base del anexo I.

Artículo 35. Trabajos tóxicos.

Se establece una compensación para este tipo de trabajos, consistente en el 25% del salario base y se recomienda la necesidad de cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en este aspecto.

No obstante y de acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y legislación complementaria en esta materia, en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección colectiva y/o individual necesarias para evitar la toxicidad en trabajos con materias tóxicas o peligrosas. Únicamente cuando, aun habiéndose adoptado todas las medidas de protección colectiva y/o individual posibles, sea técnicamente imposible evitar la toxicidad, procederá la percepción de este plus con los importes y las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 36. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores/as ropa de trabajo adecuada al tipo de trabajo y a la estación. Dichas entregas que consistirán en un equipo de verano (p. ej.: Camisa, pantalón y zapatos) y un equipo de invierno) p. ej.: Chaqueta, botas y dos monos), la entrega tendrá lugar los primeros de junio y octubre de cada año respectivamente.

Al personal que realice su trabajo a la intemperie, se le dotará de una prenda impermeable de abrigo cada dos años o cuando se deteriore si es antes del mencionado plazo, así como de un equipo de lluvia (anorak, impermeable, botas de agua, etc.).

Artículo 37. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para el año 2010 de 54,02 euros, para todos los niveles salariales y grupos profesionales que se cobrará en cada una de las doce pagas ordinarias del año, para el resto de vigencia se incrementará en lo que lo haga el salario base.

Artículo 38. Dietas y suplidos.

Todos los trabajadores/as que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario durante el año 2010 de una dieta completa de 63,61 euros, repartidos de la siguiente manera:

- a) Por comida: 14,89 euros.
- b) Por cena: 14,89 euros.
- c) Por pernoctación y desayuno: 33,83 euros.

Si por circunstancias los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previa justificación posterior de los gastos por el trabajador/a.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio, las cantidades antes mencionadas se revalorizarán en los mismos términos que lo haga el salario base del anexo I.

Artículo 39. Premio de constancia.

Por haber trabajado 25 años en la empresa se tendrá derecho a un premio consistente en una mensualidad del salario real de cada trabajador/a.

Artículo 40. Incrementos económicos y revisión salarial.

Las partes establecen durante la vigencia del presente convenio colectivo un incremento salarial a todos los conceptos retributivos a excepción de los que se acuerdan cantidades fijas u otros incrementos, consistente en:

- Año 2010: 3,00% sobre las tablas definitivas de 2009.
- Año 2011: 2,00% sobre las tablas definitivas de 2010.
- Año 2012: 2,50% sobre las tablas definitivas de 2011.

En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 2011 y 2012 sea superior al porcentaje pactado, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente, en todo lo que exceda de los mencionados porcentajes.

El incremento de esta revisión salarial afectará a todas las cantidades que figuran en el anexo I y se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de 2012 y 2013.

Tales incrementos se abonarán con efecto de 01 de enero de 2010, 2011 y 2012 respectivamente, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales del año 2011, 2012 y 2013 respectivamente.

Se garantiza que las empresas abonarán los salarios devengados correspondientes al mes anterior, dentro de los tres primeros días de cada mes.

CAPÍTULO V.- Jornada de trabajo.

Artículo 41. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la duración de la jornada será de 40 horas semanales de lunes a viernes, computándose de forma anual según la jornada establecida más abajo, sin perjuicio de las modificaciones que se puedan operar por disposición legal en la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

Jornada para el año 2010, 2011 y 2012: 1.676 horas en cómputo anual.

Los trabajadores/as dispondrán de 15 minutos de descanso en medio de la jornada, computándose este tiempo como jornada laboral. En caso de no poder realizarse este descanso, el mismo se computará como descanso a disfrutar en días puentes o acumulado a vacaciones. Igualmente los tiempos muertos no imputables al trabajador/a se considerarán como de trabajo efectivo.

Desde al 1 de abril al 30 de septiembre ambos inclusive, se disfrutará de una jornada especial continuada de 7 horas diarias, por lo que la jornada semanal a realizar será de 35 horas distribuida de lunes a viernes durante el citado período.

Artículo 42. Ordenación de la jornada.

Por reparación de averías, realización de trabajos urgentes y cubrir imprevistos que se originen en las plantas de depuración y potabilización, la empresa y previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as o representación sindical si fuera posible, podrá aumentar la jornada diaria de trabajo en dos horas durante un máximo de cuarenta y cinco días al año por empleado. Estos días podrán ser continuos o discontinuos, quedando las horas realizadas sobre la jornada en el cómputo anual, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornada de 12 horas y con el límite de un máximo de 10 horas diarias y de 50 semanales, con excepción de los meses de mayo a septiembre que el límite máximo será de 9 horas diarias y de 45 semanales.

Las horas acumuladas se descansarán por días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana y se disfrutarán de la siguiente forma: Las horas realizadas entre el 1 de enero y el 30 de junio, se disfrutarán entre el 1 de julio y el 31 de diciembre siguiente, las realizadas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, se disfrutarán entre el 1 de enero y el 30 de junio siguiente, siempre a razón de una hora de descanso por cada hora trabajada de más.

Artículo 43. Horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo lo realizará la empresa de mutuo acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 44. Calendario laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y las fechas para el disfrute de las vacaciones de toda la plantilla.

Artículo 45. Vacaciones.

Todo el personal vinculado por este convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintiséis días laborales, entendiendo como laboral los sábados de la semana natural del período vacacional solicitado, exceptuando aquellos que por calendario laboral del centro de trabajo conste como festivo, garantizándose en todo casos los treinta y un días naturales o la parte proporcional para aquellos que no cumplan un año.

Estas vacaciones se disfrutará en los meses de mayo a septiembre. A aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute de sus vacaciones dentro del período indicado, percibirán en concepto de indemnización una bolsa de vacaciones equivalente al 40% del salario real mensual de su grupo profesional, de los días no disfrutados.

Durante el tiempo que el trabajador/a disfrute las vacaciones, percibirá de su empresa el salario real.

La empresa vendrá obligada a entregar un justificante con la expresión de la fecha de inicio y final de las vacaciones.

La mujer embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 46. Permisos y licencias.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a las licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador/a, veinte días naturales.
- b) Por alumbramiento de la esposa, cuatro días, ampliables a seis si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a. Se acreditará el disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido. Asimismo se dará el mismo tratamiento a la adopción o acogimiento debidamente justificada.
- c) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, tíos, nietos y cónyuge, tres días laborables ampliables a cinco si hay desplazamiento fuera de la residencia del trabajador/a.
- d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior, tres días ampliables a cinco si existe desplazamiento fuera de la residencia del trabajador/a.
- e) Por traslado del domicilio habitual, tres días.
- f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, un día que se ampliará en uno más en caso de desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica o social.
- i) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- j) Hasta cinco días al año para atender asuntos propios.
- k) Se establece un crédito de 90 horas anuales para la asistencia a consultas médicas por enfermedad, de menores de 16 años y ascendentes a cargo del trabajador/a, con algún tipo de minusvalía o incapacidad que les impida asistir solos a las mismas.

Artículo 47. Permiso especial sin sueldo.

Con motivo de enfermedad de padres, hermanos, hijos y cónyuge que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador/a podrá solicitar de la empresa permiso especial sin sueldo por una duración máxima de tres meses.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso, cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría, el hecho de la concesión implique la ausencia de todos los trabajadores/as de esta categoría, siendo obligatoria su concesión en caso contrario.

Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de petición que deberá ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para suplir al trabajador/a en situación de permiso especial sin sueldo, otro trabajador/a mediante contrato de interinidad.

Artículo 48. Limitación de horas.

En todo caso, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso, a razón de dos horas por hora extraordinaria realizada, dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados y únicamente serán remuneradas cuando el trabajador/a así lo solicite.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando una copia del resumen mensual al trabajador/a y otra a los representantes legales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO VI.-Prestaciones sociales.

Artículo 49. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador/a, la empresa estará obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a las retribuciones brutas.

Artículo 50. Indemnización por accidente de trabajo.

En caso de muerte sobrevinida por accidente de trabajo, las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido la cantidad de 30.000 euros durante la vigencia del convenio.

En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, la indemnización será igual de 30.000 euros durante la vigencia del convenio.

Igualmente operará esta indemnización en los casos de traslado de los trabajadores/as de su domicilio habitual al trabajo.

Artículo 51. Ayuda por jubilación.

Se establece para los trabajadores/as que presten sus servicios (antigüedad) en las empresas con anterioridad a la fecha de 31-12-2009, un complemento vitalicio por jubilación a cargo de la empresa que se abonará a sus trabajadores/as cuando se jubilen y comiencen a percibir pensión. Dicho complemento que será abonado mensualmente, en la diferencia existente entre la pensión establecida por el INSS y el salario fijo del trabajador/a, con arreglo a la siguiente escala:

- a) A los 60 años de edad, el 80% del salario.
- b) A los 61 años de edad, el 82% del salario.
- c) A los 62 años de edad, el 84% del salario.
- d) A los 63 años de edad, el 86% del salario.
- e) A los 64 años de edad, el 88% del salario.
- f) A los 65 años de edad, el 90% del salario.

Todo ello y siempre que sea conforme a la legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

Artículo 52. Enfermedad o accidente o embarazo.

Las empresas afectadas por este convenio, complementarán al personal de dichas empresas y que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de I.T. por enfermedad común, accidente no laboral,

enfermedad profesional o accidente de trabajo la prestación de la S. Social de cada momento hasta el 100% de sus retribuciones correspondientes a los conceptos salariales fijos recogidos en el artículo 23 de este convenio, dicho complemento se hará desde el primer día de I.T.

CAPÍTULO VII.-Seguridad, salud y condiciones de trabajo.

Artículo 53. Seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

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

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales en vigor en cada momento, disposiciones que deberán ser cumplidas por las empresas y trabajadores/as afectados por este convenio colectivo.

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

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivo que permitan al personal adaptarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la salud. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el actual artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las características específicas de cada puesto de trabajo.

La seguridad y la salud de aquellos trabajadores y grupos de trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de modo particular.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación de riesgos laborales que actualmente se regula en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformi-

dad con el cual se tendrá en cuenta, asimismo, las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

Artículo 54. Medidas de promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores/as, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se aprueban las presentes medidas de igualdad, las cual ha sido objeto de negociación en la forma definida en la legislación laboral, reflejando como contenido un conjunto ordenado de medidas tendentes a asegurar en el sector, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

El presente documento constituye un todo unitario y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

MEDIDAS DE IGUALDAD.

Estas medidas de igualdad nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en las empresas de este sector. Las mismas no eximen la obligación que tienen las empresas a negociar y desarrollar los planes de igualdad, en función de su plantilla.

Para ello las medidas de igualdad contemplan y desarrollan una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales las siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

- Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores/as del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato

basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación.

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Medidas de conciliación. Acciones.

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

Maternidad.

Cuatro días por alumbramiento de la esposa ampliables a seis si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a. Se acreditará el disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio de los padres por el simple reconocimiento oficial con inscripción del hijo nacido. Asimismo se dará el mismo tratamiento a la adopción o acogimiento debidamente justificada.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta re-

alizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

Lactancia.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Paternidad.

Suspensión de la relación laboral por paternidad.-En el supuesto de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: El trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Esta suspensión se podrá ampliar en los supuestos de parto, acogimiento o adopción múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute de los permisos del permiso retribuido recogido en el vigente convenio colectivo del sector.

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo, natural o por adopción, menor de ocho años, podrá disponer de una licencia sin sueldo, de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta licencia tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

Los trabajadores que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tengan su origen en la petición o en la toma de la baja parental.

Los permisos correspondientes a la maternidad, lactancia, se podrán acumular a las vacaciones, siempre que se preavise con la debida antelación. La lactancia podrá acumularse a opción de la trabajadora/or, por un período total de 7,50 días laborables para los trabajadores/as con jornada completa.

Excedencia para el cuidado de hijos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de tra-

bajo. Esta reserva de puesto de trabajo se ampliará hasta 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general o hasta 18 si es de categoría especial. Pasado el primer año, tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y sector.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El empresario en el supuesto de que dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificantes de funcionamiento de la empresa.

Reducción jornada por guarda legal.

Quienes por guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo.

Provisión de puestos de trabajo.

En lo referido a la política de provisión de puestos de trabajo, se tendrá en cuenta, además de los criterios de mérito, capacidad y antigüedad, los criterios destinados a conseguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

- Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de salud, según proceda.

- La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible, en los términos establecidos en el artículo 66 del Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

Las empresas firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso sexual o por razón del sexo que puedan producirse como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, la integridad, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores/as. Este compromiso se plasmará a través de protocolos de actuación en materia de acoso laboral y sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

CAPÍTULO VIII.-Formación profesional en la empresa.

Artículo 55. Cláusula general sobre formación profesional.

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores/as activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores/as y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador/a, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector.

- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

- Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas teniendo en cuenta las especifica-

ciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores/as afectados.

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en práctica de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

- En esta perspectiva, las partes firmantes del presente convenio consideran conveniente que las empresas desarrollen, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en empresas de más de 250 trabajadores, Comisiones Paritarias de Estudio, cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

- Se dispondrá de permiso de un máximo de 10 días al año para la asistencia a cursos de capacitación profesional. Esta formación se realizará dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO IX. -Derechos sindicales y democracia económica.

Artículo 56. Horas sindicales.

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de cuarenta (40) horas laborables mensualmente retribuidas, a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose por la central sindical a la que pertenezca el trabajador/a.

b) Durante el tiempo de negociación del convenio, no habrá limitación de las horas sindicales siendo éstas a cargo de la empresa.

c) Por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical que sea designado por ésta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito podrá disponer del tiempo sindical de 20 horas mensuales para el ejercicio de estas funciones.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las centrales sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo y con características de suficiente publicidad. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

e) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, las empresas descontarán de la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente, que será entregada o depositada colectivamente donde sea indicado por los trabajadores/as o la central sindical interesada.

f) Las horas sindicales de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse a favor de uno o varios de los miembros de una misma central sindical, en cómputo anual, pudiendo con ello dispensar de la asistencia al puesto de trabajo al trabajador/a o trabajadores/as que se le cedan las horas. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa en el tiempo dedicado al ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración íntegra, idéntica a la percibida por ellos habitualmente en su puesto de trabajo.

Artículo 57. Comisión paritaria.

1. Composición, suplentes, reuniones, presentación de las consultas y adopción de acuerdos.

Se crea una Comisión Paritaria de la representación de los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por tres miembros en representación de los trabajadores/as y otros tres en representación de la asociación empresarial.

Cada miembro de la Comisión Paritaria podrá designar hasta dos suplentes (primer suplente y segundo suplente). Los suplentes tendrán capacidad para sustituir en las reuniones al titular y adoptar decisiones en dichas reuniones. Adicionalmente, ambas partes podrán designar, ocasional o permanentemente, Asesores para cuantas materias estimen oportuno, que intervendrán con voz pero sin voto.

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

La Comisión Paritaria podrá reunirse de forma presencial o a través de medios telemáticos (videconferencia o medio similar).

Con las excepciones que se establecen en el apartado segundo siguiente, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en ningún caso directamente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría.

Las partes de la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (o acuerdo que lo sustituya).

2. Competencias.

Las competencias de la Comisión Paritaria son las legalmente establecidas y en particular, las siguientes:

a) De conformidad con los artículos 85.3.h), 1º y 91.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, velar por la adecuada aplicación e interpretación de lo estipulado en el presente convenio colectivo. Estas consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones negociadoras del convenio colectivo y en ningún caso directamente.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente, los legitimados deberán plantear la controversia ante la Comisión Paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo de treinta días para pronunciarse, a contar desde que el conflicto colectivo le fuera planteado. Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables y ante el órgano judicial competente.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c) La promoción y el impulso de las actividades de formación continua en el marco del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (o acuerdo que lo sustituya).

d) En el supuesto de finalización sin acuerdo del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo o de inaplicación de su régimen salarial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara en el plazo indicado, las partes recurrirán a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos que fueran aplicables.

Artículo 58. Unidad en lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo a este convenio colectivo, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad de aguas.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 59. Inaplicación del régimen salarial del convenio (o descuelgue salarial).

1. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, se podrá proceder, en cualquier momento durante la vigencia de este convenio colectivo, previo desarrollo de un período de consultas en los términos que se detallarán en los siguientes apartados de este artículo, a no aplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación de la empresa y sus perspectivas económicas pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa. Deberán acreditarse pérdidas en los dos años anteriores y en función igualmente para las previsiones del ejercicio en cuestión.

2. En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores/as, éstos podrán optar por atribuir su representación para negociar el acuerdo, a su elección, a una Comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores/as de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, o a una Comisión de un máximo de tres miembros, designados en un máximo de cinco días naturales desde el inicio del período de consultas, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora de este convenio colectivo. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá igualmente atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

3. El período de consultas debe tener una duración no superior a quince días naturales y versará, principalmente, sobre las causas motivadoras del descuelgue salarial, sobre la posibilidad de reducir sus efectos y atenuar sus consecuencias, sobre la duración del descuelgue salarial (que en ningún caso dicha podrá superar el período de vigencia de este convenio colectivo ni, como máximo tres años de duración), sobre la retribución a percibir por los trabajadores/as de la empresa durante el descuelgue salarial y sobre la programación de la recuperación de las condiciones salariales de este convenio colectivo en atención a que desaparezcan las causas que motivaron el descuelgue.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

5. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue salarial y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

6. El acuerdo de inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio colectivo deberá determinar, como mínimo, la retribución exacta a percibir por los trabajadores/as de la empresa en cuestión y una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, para el caso de que desaparezcan las causas que motivaron el descuelgue salarial.

7. El acuerdo de inaplicación del régimen salarial previsto en este convenio colectivo debe ser notificado a la Comisión Paritaria de este convenio colectivo en el plazo de cinco días laborables desde la fecha del acuerdo.

8. En caso de desacuerdo tras la finalización del período de consultas, las partes se comprometen a acudir a los mecanismos de solución extrajudiciales de conflictos laborales previstos en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Antes, durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si en ese plazo la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara, las

partes acudirán a los mecanismos de solución extrajudiciales de conflictos laborales previstos en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Artículo 60. Adhesión al A.S.E.C.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al A.S.E.C. de Castilla-La Mancha y su reglamento de aplicación.

CAPÍTULO X.-Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera: Una vez conocido oficialmente el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. correspondiente a los años 2011 y 2012, ambas partes se reunirán de forma inmediata para efectuar la revisión salarial si procede según el artículo 40 de este convenio, así como las tablas salariales correspondientes a los años 2011 y 2012.

Disposición adicional segunda: Clasificación profesional: Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan, serán encuadrados en grupos profesionales y niveles retributivos, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y retribución que corresponda a cada trabajador/a.

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

Disposición final: El presente convenio se concierta por las siguientes organizaciones:

Representación empresarial:

Asociación de Empresas de Ciudad Real del Agua (ASECRA), con domicilio social en las instalaciones de CEOE CEPYME Ciudad Real-carretera de Ciudad Real a Valdepeñas km. 3 (13170). Miguelturra (Ciudad Real)

Representación sindical:

Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la UGT (FITAG-UGT)-calle Juan Bravo, número 6-2ª planta (13500). Puertollano (Ciudad Real).

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO)-calle Alarcos, número 24 (13001). Ciudad real.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01 DE ENERO DE 2010 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2010

ANEXO I

Grupo profesional nivel	Salario mensual	Titulado superior	Titulado medio	Mando intermedio	Operario cualificado	Administrativo
1	797,19				1	1
2	836,53				2	2
3	868,37				3	3
4	914,83			4		4
5	971,83		5			
6	1.201,57	6				
7	1.279,98	7				

PLUSSES VARIABLES Y SUPLIDOS

Concepto	Artículo convenio	Importe
Plus convenio	29	70,66 euros mes
Plus turnicidad	30	1,32 euros día
Plus nocturnidad	31	1,41 euros hora
Plus festivo	32	22,51 euros día



Plus disponibilidad	33	20,00 euros día
Plus distancia	34	0,29 euros km.
Plus transporte	37	54,02 euros mes
Dietas-completa	38	63,61 euros día
Dietas-comida	38	14,89 euros día
Dietas-cena	38	14,89 euros día
Dietas-pernocta	38	33,83 euros día

ANEXO II
ASIGNACIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS A GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional Nivel	Titulado superior	Titulado medio	Mando intermedio	Operario cualificado	ADMINISTRATIVO
1				Almacenero, Telefonista, Portero, Oficiales de 3ª, Peones cualificados	Auxiliares Admvos, Perforistas, Listeros, Lectores
2				Maquinista de Riego de 2ª, Celador, Relojero, Conductores de máquinas, Oficial de 2ª	Encargado de Cobradores, Auxiliares de Caja, Encargado de Lecturas, Inspectores de Suministros, Encargados de Almacén
3				Subcapataz Inspectores de Instalaciones Maquinista de Riesgos de 1ª, Oficiales de 1ª	Auxiliares Técnicos, Calcaidores, Oficial de 2ªA, Operadores de Ordenador
4			Capataces de Oficio Encargado de Taller, Grupo o Sección, Montadores Mecánicos y Electricistas		Delineante Proyectista, Encargado de Sección, Oficial de 1ª A, Programador, Topógrafo 2ª, Delineante, Analista, Inspectores o Celadores
5		TGM, Jefe de Servicio, Jefe de Sección o Negociado, Analista de Aplicación, Topógrafo 1ª, Jefe Delegación, Subjefe Sección o Negociado			
6	TGS sin Jefatura, TGM con jefatura, Gerente, Jefe de Sección o Negociado, Analista de Aplicación				
7	TGS con Jefatura				

(Firmas ilegibles).

CONVENIO COLECTIVO DE ELEVACIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO, CAPTACIÓN, SANEAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Índice:

CAPÍTULO I: Normas identificativas.

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

Artículo 2.-Partes signatarias.

Artículo 3.-Ámbito funcional.

Artículo 4.-Ámbito territorial.

Artículo 5.-Ámbito personal.

Artículo 6.-Ámbito temporal y denuncia del convenio.

Artículo 7.-Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Artículo 8.-Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo y estructura profesional.

Artículo 9.-Organización del trabajo.

Artículo 10.-Clasificación funcional.

- Artículo 11.-Factores de encuadramiento.
Artículo 12.-Grupos profesionales.
Artículo 13.-Movilidad funcional.
Artículo 14.-Trabajos con funciones de grupo superior.
Artículo 15.-Trabajos con funciones de grupo inferior.
CAPÍTULO III. Contratación, promoción y ascensos.
Artículo 16.-Información sobre contratación.
Artículo 17.-Estabilidad en la contratación.
Artículo 18.-Traslado de personal.
Artículo 19.-Finiquitos.
Artículo 20.-Cobertura de vacantes.
Artículo 21.-Ascensos.
CAPÍTULO IV. Estructura retributiva y régimen económico.
Artículo 22.-Principio general.
Artículo 23.-Estructura retributiva y complementos salariales.
Artículo 24.-Salario base.
Artículo 25.-Salario base mínimo de convenio.
Artículo 26.-Antigüedad.
Artículo 27.-Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 28.-Participación en beneficios.
Artículo 29.-Plus convenio.
Artículo 30.-Plus turnicidad.
Artículo 31.-Plus nocturnidad.
Artículo 32.-Plus festivo.
Artículo 33.-Plus de disponibilidad.
Artículo 34.-Plus de distancia.
Artículo 35.-Trabajo tóxicos.
Artículo 36.-Prendas de trabajo.
Artículo 37.-Plus de transporte.
Artículo 38.-Dietas y suplidos.
Artículo 39.-Premio de constancia.
Artículo 40.-Incrementos económicos y revisión salarial.
CAPÍTULO V. Jornada de trabajo.
Artículo 41.-Jornada laboral.
Artículo 42.-Ordenación de la jornada.
Artículo 43.-Horario de trabajo.
Artículo 44.-Calendario laboral.
Artículo 45.-Vacaciones.
Artículo 46.-Permisos y licencias.
Artículo 47.-Permiso especial sin sueldo.
Artículo 48.-Limitación de horas.
CAPÍTULO VI. Prestaciones sociales.
Artículo 49.-Ayuda por fallecimiento.
Artículo 50.-Indemnización por accidente de trabajo.
Artículo 51.-Ayuda por jubilación.
Artículo 52.-Enfermedad o accidente o embarazo.

CAPÍTULO VII. Seguridad, salud y condiciones de trabajo.

Artículo 53.-Seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo.

Artículo 54.-Medidas de promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO VIII. Formación profesional en la empresa.

Artículo 55.-Cláusula general sobre formación profesional.

CAPÍTULO IX. Derechos sindicales y democracia económica.

Artículo 56.-Horas sindicales.

Artículo 57.-Comisión paritaria.

Artículo 58.-Unidad en lo pactado.

Artículo 59.-Inaplicación del régimen salarial del convenio (o descuelgue salarial).

Artículo 60.-Adhesión al A.S.E.C.

CAPÍTULO X. Disposiciones adicionales y final.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición final.

Número 3307