



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., PARA LA GESTIÓN Y EXPLOTACIÓN DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA EN SU CENTRO DE TRABAJO DE LINARES (JAEN).

Capítulo I. Ámbito aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en el Centro de Trabajo de Linares (Jaén).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, regulará las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores, cuyo objeto es prestar el Servicio Municipal de Aguas de Linares:

A) Área de captación y tratamiento aguas:

Captación de agua de las distintas fuentes de suministro.

Aducción que consisten en la conducción y transporte del agua hasta las estaciones de tratamiento y depósitos de regulación.

Tratamiento de agua potable mediante el cual el agua es sometida a procesos físico químicos y cloración y análisis en el laboratorio de Aguas.

Tratamiento de agua Residual para la Depuración de la misma.

B) Área de Redes Abastecimiento y Alcantarillado, que comprende:

1. Distribución de Aguas Potable a los distintos centros de consumo.
2. Evacuación mediante Redes de Alcantarillado de las aguas ya utilizadas.

C) Gestión de clientes donde se llevan a cabo labores de atención a clientes, contrataciones, Lecturas de contadores, Facturación, Cobros y Gestión de Impagados.

D) Obras donde se elaboran proyectos y se ejecutan obras en general del Servicio municipal de aguas.

E) Administración, Contabilidad general y Tesorería.

Por tanto será el único Convenio Colectivo de trabajo de aplicación en el presente





ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores que hayan sido contratados por la Empresa, y que presten sus servicios para el Servicio Municipal de aguas de Linares cualquiera que sea su categoría profesional.

Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio Colectivo al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, punto 3. a) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2008, al 31 de diciembre de 2011, entrando en vigor con efectos 1 de enero de 2008.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, no obstante su aplicación tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008, salvo aquellos conceptos económicos que indiquen lo contrario.

Artículo 5. Denuncia.

Una vez finalice el plazo de duración estipulado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se entenderá expresa y automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2011. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo dentro del primer trimestre del año 2012.

Artículo 6. Prórroga.

Una vez agotado el tiempo máximo de duración prevista del Convenio Colectivo de Trabajo y denunciado éste de forma automática, el presente texto se mantendrá vigente en su contenido normativo.

Artículo 7. Derogación.

Con la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo, queda derogado de forma automática el Convenio Colectivo que era de aplicación y que fue firmado el pasado 29 de septiembre de 2004, siendo por tanto el único Convenio Colectivo aplicable en el presente ámbito funcional.

Artículo 8. Validez.

Por tanto y en cumplimiento del artículo 90 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, una vez firmado el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, se procederá a realizar los trámites administrativos para su Inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Jaén perteneciente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Posteriormente será remitido al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su Depósito.

Desde la presentación del Convenio Colectivo en el Registro y en un plazo máximo de diez días la autoridad laboral dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Artículo 9. Compensación.

Los derechos económicos y demás condiciones laborales contenidos en el presente Convenio Colectivo de trabajo, valoradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán las retribuciones y mejoras que viniera concediendo la empresa, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 10. Absorción.

Las condiciones que dimanen del presente Convenio Colectivo absorberán cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro, y que valoradas en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 11. Condiciones mínimas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se considerarán mínimas y de obligado cumplimiento para todos los trabajadores independientemente de cuál sea su ámbito territorial.

Aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de mejoras sociales o salariales que vengán reguladas en el presente convenio colectivo, se adaptarán a lo establecido en el mismo, y para la diferencia que hubiere para aquellos trabajadores que tengan un salario bruto superior se establecerá un Complemento de Subrogación, que se abonará solo y exclusivamente en las doce mensualidades del año y sin que en ningún momento experimente subida salarial que se establezcan en el presente o futuros convenios, con el fin de asimilar a todos los trabajadores en sus respectivas categorías laborales.

Asimismo, los trabajadores que vinieran percibiendo un salario bruto inferior al establecido en el presente Convenio, se adaptarán a la estructura salarial



establecida en el mismo, y según su categoría profesional.

Artículo 12. Legislación supletoria.

En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación en vigor.

Capítulo II. Jornada de trabajo.

Artículo 13. Jornada laboral.

1. La jornada laboral semanal será de 35 horas semanales o 1.561 horas anuales efectivas, con un descanso diario de 15 minutos considerado como tiempo efectivo de trabajo, la jornada será continuada y a turnos para todos los trabajadores de la empresa. Para los trabajadores con contrato indefinido de fecha anterior al 1 de junio del año 2000, la jornada será de mañanas de lunes a viernes, exceptuando los trabajadores que realizan en su actividad funciones en instalaciones que funcionan de manera continuada (Estaciones de Tratamiento, Estaciones Depuradoras, Estaciones de Bombeo etc.) y los trabajadores que se encuentren en turno de Guardia, regulado en el Artículo 29.

Dando conocimiento a los representantes de los trabajadores, la empresa podrá implantar turnos de tarde cuando lo requieran las necesidades del servicio, respetándose la duración de la jornada establecida. Inicialmente se tendrá en cuenta el carácter voluntario de los trabajadores que quieran realizar turnos de tarde, y en su ausencia será la empresa quién lo decida. Este horario no afectará al personal con contrato por obra específica y al personal con acuerdos particulares con la empresa.

2. En las plantas depuradoras y de tratamiento, para garantizar la correcta prestación del servicio se establece, de la misma manera la jornada continuada a turnos, respetándose solo el cómputo total anual de horas reflejado en el apartado anterior. La organización de los turnos en las plantas depuradoras se establecerá por la Empresa previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

3. El personal administrativo deberá realizar a título individual un máximo de 20 días al año en turno de tarde, siempre que se den razones para esa jornada especial, previa información con la suficiente antelación a los efectos de organizarse el citado personal.

4. Para una correcta organización de la Empresa la representación sindical junto con la misma establecerá en el mes de diciembre el correspondiente Calendario Laboral y Cuadrante para el año siguiente, y una vez realizado será validado por la Inspección de Trabajo y será de obligado cumplimiento.



5. Se considerarán como días festivos los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, así como el día de la Patrona, 1 de junio.

En el supuesto de que los días inhábiles anteriores coincidan con Domingo o Festivo, se trasladaría su disfrute al día anterior o posterior laborable entre lunes y viernes.

Artículo 14. Vacaciones anuales retribuidas.

El personal disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas anuales que se ampliará con los días festivos no dominicales que coincidan con el período vacacional. No obstante, el primer año natural de colocación, sólo dará derecho al productor a disfrutar de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho año.

Cuando el inicio de las vacaciones coincida con el descanso semanal, estas solo comenzarán a computarse a partir del último día correspondiente al mencionado descanso. A efectos de determinar la duración de las vacaciones, se computarán como tales todos los días hasta aquél en que se produzca la incorporación efectiva al puesto de trabajo, Las vacaciones no podrán dividirse en más de dos períodos, sin que la duración de ninguno de los mismos pueda ser inferior a una semana, salvo que puntualmente se pacte otra cosa entre la empresa y un trabajador.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que los representantes del personal si los hubiera y empresa establezcan de común acuerdo.

La retribución salarial del período de vacaciones estará integrada por todos los conceptos salariales a excepción del Complemento de Disponibilidad por Retén de Guardia y el plus de transporte.

Artículo 15. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio: 18 días naturales.

B) Accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

C) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 7 días naturales si es a más de ciento cincuenta kilómetros de la localidad, y 5 días si es dentro de ella.

D) Nacimiento de hijo: 5 días naturales si es fuera de la localidad y 3 días si es dentro de ella.

E) El tiempo necesario para asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior, mediante la presentación del documento académico correspondiente.

F) Durante 2 días por traslado de domicilio.

G) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 2 días para asuntos propios durante el año, previa comunicación a la empresa.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día si es en la localidad de residencia y 2 si se realiza desplazamiento.

I) 1 día por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo.

En los supuestos h) e i), se concederán estas licencias si el hecho causal coincide en día laborable para el trabajador.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral máxima legal establecida diaria, semanal o anual.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrá en consideración las limitaciones establecidas al particular en el artículo 35.2 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.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la



actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación prevista legalmente.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito mensualmente, a los representantes de los trabajadores, el número de éstas, las personas que las realizaron y los motivos que las justificaron, produciéndose una reunión en la que se analizará esta información, poniendo en práctica medidas de contratación en aquellas situaciones en las que se den condiciones de habitualidad. Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causa de fuerza mayor de las previstas en la Ley, mensualmente la empresa y los representantes de los trabajadores elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, dado el carácter de servicio público de la empresa, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes ni tampoco las que se compensen por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

Todo el personal que no estando de guardia sea requerido por la Empresa para realizar cualquier trabajo, se le abonará la hora extraordinaria que realice en la cuantía económica que refleje las tablas del presente Convenio, de acuerdo con su categoría profesional.

No obstante se respetará a efecto del exceso de la jornada laboral el artículo 29 del presente Convenio Colectivo, respecto a los trabajos a realizar en el período de Guardias y su retribución.

	H. E. Normal	H.
E. Festiva		Euros
		Euros
Grupo Profesional 3		
Nivel A		
Área Funcional Operaria:		
Encargado Sección		16,98
		19,60



Capataz 20,46	17,84	
Nivel B		
Área funcional técnica:		
Analista Laboratorio		16,53 19,15
Área funcional administrativa:		
Subjefe Sección		16,98 19,60
Área funcional operaria:		
Subcapataz 20,04	17,41	
Grupo Profesional 2		
Nivel A		
Área funcional técnica:		
Delineante		16,98 19,60
Área funcional administrativa:		
Oficial Primera Advo.		16,98 19,60
Área funcional operaria:		
Oficial Primera 19,60 €.	16,98	
Nivel B		
Área funcional administrativa:		
Oficial Segunda Advo.		16,53 19,15
Auxiliar Advo.		16,12

		18,73	
Lector.		18,73	16,12
Cobrador.		18,73	16,12
Área funcional operaria:			
Oficial Segunda		19,14	16,53
Oficial Tercera		19,15	16,53
Grupo Profesional 1			
Área funcional administrativa:			
Aspirantes Advo.	16,12		
18,73 €.			
Área funcional operaria:			
Peón Especialista		18,73	16,12
Peón		18,29	15,68

Estos importes son revisables según artículo 33.

Capítulo III. Estructura retributiva y régimen económico.

La estructura salarial prevista en el presente Convenio Colectivo se compone del Conceptos Salariales y Extrasalariales, entendiéndose como la totalidad de la retribución que percibe el trabajador por cuenta ajena y bajo la dependencia de la empresa, como contraprestación directa por el trabajo que se le encomienda y debe realizar en su jornada ordinaria. Con dicha estructura se compensa tanto el trabajo efectivo como los períodos de descanso computables como tiempo de trabajo.

El personal contratado para realizar jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria, verá reducida sus retribuciones para todos los conceptos en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.



La Estructura Salarial estará compuesta de:

a) Prestaciones salariales.

Del Salario.

Complementos Salariales.

b) Prestaciones Extrasalariales.

a) Prestaciones Salariales.

Del Salario.

Artículo 17. Salario base.

Es la retribución anual que percibe el trabajador por la correcta ejecución de su trabajo dentro del cómputo anual de horas establecido y según su categoría profesional. Por tanto se devenga por el cumplimiento de las funciones que a cada trabajador le hayan sido asignadas en la empresa.

Su percepción se llevará a cabo distribuyendo su importe anual en doce mensualidades ordinarias más cuatro pagas extraordinarias del mismo importe, todo ello recogido en las tablas salariales anexas.

Artículo 18. Antigüedad.

Es bien conocida por las partes la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en la configuración dada hasta diciembre de 1993, tenía en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciben los trabajadores a 31 de diciembre de 1993, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1994. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1993, percibirá a partir del 1 de enero de 1994 sólo y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin efecto todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad, Convenio anterior, así como cualquier Disposición Convencional, Laudo, Acuerdo o Convenio Marco, Pacto o Costumbre presente o





futura que se oponga o modifique lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente las siguientes Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del Salario Base vigente en cada momento, más antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, incrementada como se dispone en el artículo 18-A, que serán abonadas por las empresas el 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 20. Participación en beneficios.

La Participación en Beneficios será del 15% del Salario Base correspondiente a doce mensualidades, más la Antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993, que se incrementará de acuerdo con lo que dispone el artículo 18-A. Para el 2011, la participación en beneficios será del 16% del Salario Base correspondiente a las doce mensualidades, más la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 1993.

Artículo 21. Bolsa de vacaciones.

En el período de vacaciones los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, percibirán además de las retribuciones correspondientes, y al inicio del disfrute de las mismas la cantidad establecida en concepto de bolsa de vacaciones de 170,46 euros, cantidad revisable según artículo 33.

Para los años 2009 y 2010 será revisado según el artículo 33.

Para el año 2011 el importe de la bolsa de vacaciones ascenderá a 232,15 euros, sin que quepa, para dicho año, actualización ni revisión alguna en virtud del artículo 32 del Convenio Colectivo.

Complementos salariales.

Que compensan de forma complementaria y accesoria el concreto aspecto específico del trabajo a desarrollar. Su devengo se justifica por la presencia de condiciones especiales en el trabajador, en su puesto de trabajo o en los resultados tanto individuales como colectivos de la plantilla y en la situación o resultado de la empresa.

Incluye por tanto.

a) Los Complementos Personales establecidos en atención a circunstancias, cualidades o aptitudes especiales del trabajador, a su nivel de formación, y en general a cualquier condición presente en la persona del trabajador y que, de conformidad con las reglas del encuadramiento profesional de aplicación en la



empresa, no hayan debido ser valoradas al fijar el salario base, (como antigüedad, titulación, conocimientos informáticos, idiomas o importes económicos históricos a título individual). En el presente Convenio Colectivo y concretamente en el Salario Base si han sido valorados.

b) Los Complementos por el Trabajo realizado en donde quedan incluidos:

b.1) Los propios del puesto de trabajo como consecuencia de las condiciones especiales que se originan en su entorno de trabajo habiendo sido todos valorados dentro del Salario Base exceptuándose los que a continuación se indican que compensan el mayor riesgo, dureza, responsabilidad... consustancial al desempeño de ciertos tipos de funciones o tareas en la empresa (como plus Penoso, etc...).

Todos han sido valorados dentro del Salario Base exceptuándose los que a continuación se indican:

Artículo 22. Plus convenio.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se abonará en cada una de las doce mensualidades el presente Complemento salarial en la cantidad equivalente al importe del año anterior que, una vez revisado conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente convenio para cada año, la cantidad obtenida se multiplicará por el coeficiente establecido para cada año y que a continuación se indica:

Año 2008	1,0982
Año 2009	1,4345
Año 2010	1,3007
Año 2011	1,0000

El importe del concepto para el año 2008 es de 90,23 euros mensuales, importe revisable según se establece en el artículo 33.

Artículo 23. Plus nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas tendrán una retribución específica, y si no la tuviera, será el de la ordinaria incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base más la antigüedad, por día efectivo trabajado.

Para el año 2011, en caso de no tener una retribución específica, el precio será el de la hora ordinaria incrementado un 30% sobre el salario base más antigüedad.

**Artículo 24. Plus penoso.**

Los trabajadores que durante su jornada laboral realicen trabajos en las áreas de redes de Alcantarillado, Tratamiento de agua potable y Tratamiento de agua Residuales, y más concretamente que estén expuestos a agentes biológicos, gases sulfhídricos y se ubiquen en lugares donde existan atmósferas explosivas tendrán derecho a percibir las retribuciones que se indican en el presente artículo.

Como quiera que la citada exposición no es continuada, sino de una relativa frecuencia, y varía en función de las Áreas e instalaciones de la empresa, se acuerda abonar las siguientes cantidades:

Los trabajadores que presten sus servicios en el área de redes de alcantarillado de forma permanente percibirán la cantidad de 81,60 euros mensuales, cantidad revisable según artículo 33.

Los trabajadores que presten sus servicios en las Estaciones de Tratamiento de Agua Potable (ETAP) de forma permanente, percibirán la cantidad de 61,20 euros mensuales, cantidad revisable según artículo 33.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en las Estaciones de Tratamiento de Aguas Residuales (EDAR) de forma permanente percibirán la cantidad de 102,00 euros mensuales, cantidad revisable según artículo 33.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Para el caso de que el trabajador atienda tareas alternativamente en distintas áreas de trabajo, dicho importe se abonará en proporción a las actividades desarrolladas.

Por parte de la empresa existirá la posibilidad de dejar de abonar dicho concepto cuando el trabajador no realice las funciones en las áreas descritas anteriormente.

Artículo 25. Plus turnos.

Se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores adscritos a un área o que formen parte de una instalación, ocupan los mismos puestos de trabajo pero deberán rotar en el tiempo en períodos determinados de días o semanas, implicando por ello la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes.

Dicha organización será definida por la Dirección en aquellas áreas o instalaciones donde sea necesario mantener un proceso continuo de trabajo con un ritmo constante de 24 horas al día durante los 365 días del año, debido a necesidades técnicas u organizativas.



Áreas Funcionales incluidas en dicha organización de trabajo:

a) Área de Tratamiento de Aguas Potables. ETAP.

Durante los 365 días del año existirá un sistema de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingos, que será desarrollado con los siguientes horarios y frecuencias:

Horarios trabajadores	Núm.
De 06,00 horas a 14,00 horas.	1
De 14,00 horas a 22,00 horas.	1
De 22,00 horas a 06,00 horas.	1

Para su desarrollo se elaborará un calendario laboral anual, convenientemente firmado por los trabajadores y la Dirección de la Empresa y debidamente supervisados por el comité de empresa, en el que se recogerá tanto los turnos que deberá realizar cada trabajador durante el año, así como los días de disfrute de sus vacaciones anuales reglamentarias.

El presente complemento de puesto de trabajo se abonará a los trabajadores adscritos a éste área y comprendidos en el calendario antes indicado, percibiendo como compensación económica por ello un complemento de puesto de trabajo de 3,06 euros por día efectivo trabajado, cantidad revisable según artículo 33.

Para el año 2009, el importe será de 65,92 euros/mensuales sin revisión.

Para el año 2010, el importe será de 81,57 euros/mensuales sin revisión.

Para el año 2011, dicho importe del año anterior se revisará según lo que se estipula en el artículo 33.

b) Área de Tratamiento de Aguas Residuales. EDAR.

Durante los 365 días del año existirá un sistema de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingos, que será desarrollado con los siguientes horarios y frecuencias:

Horarios	Núm. trabajadores
De 06,00 horas a 14,00 horas	3
De 14,00 horas a 22,00 horas	3

De 22,00 horas a 06,00 horas

1

Para su desarrollo se elaborará un calendario laboral anual, convenientemente firmado por los trabajadores y la Dirección de la Empresa y debidamente supervisados por el comité de empresa, en el que se recogerá tanto los turnos que deberá realizar cada trabajador durante el año, así como los días de disfrute de sus vacaciones anuales reglamentarias.

El presente complemento de puesto de trabajo se abonará a los trabajadores adscritos a éste área y comprendidos en el calendario antes indicado, percibiendo como compensación económica por ello un complemento de puesto de trabajo de 3,06 euros por día efectivo trabajado, cantidad revisable según artículo 33.

Para el año 2009, el importe será de 65,92 euros/mensuales sin revisión.

Para el año 2010, el importe será de 81,57 euros/mensuales sin revisión.

Para el año 2011, dicho importe del año anterior se revisará según lo que se estipula en el artículo 33.

Artículo 26. Plus flexibilidad horaria.

El personal administrativo que desempeñe su puesto de trabajo en él área de administración/gestión de clientes, los días que preste su jornada en horario de tarde, 20 días al año a los que se hace referencia en el artículo 13.3, percibirá como compensación económica por ello un plus de flexibilidad horaria por importe de 3,06 euros por día efectivamente trabajado, cantidad revisable según artículo 33.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Los trabajadores que prestan sus servicios en el área de Abastecimiento y Alcantarillado y realicen Servicio de Disponibilidad por Retén Guardia semanales de lunes a domingo, podrán realizar su jornada laboral ordinaria en horario de tarde, percibiendo como compensación económica por ello un plus de flexibilidad horaria, por importe de 3,06 euros por día efectivamente trabajador, cantidad revisable según artículo 33.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Artículo 27. Plus festivos.

La empresa computará como día Festivo a estos efectos los así habilitados por el Calendario Laboral de Fiestas anuales aprobado por el Gobierno, Comunidad Autónoma y Ayuntamiento, además de los recogidos en el último párrafo del artículo 13 del presente Convenio, abonando como compensación económica por



día de fiesta efectivamente trabajado, un complemento de puesto de trabajo por importe de 17,78 de euros, cantidad revisable según artículo 33.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

b.2) Los Complementos por cantidad y calidad del trabajo que percibe el trabajador por razón de la obtención de un resultado mejor, cuantitativa o cualitativamente considerado que aquel que se obtiene o se exige a un trabajador medio que desarrolla idénticas funciones (primas o incentivos, pluses de asistencia o puntualidad, que compensan económicamente por la superación, cierta o presunta, de los niveles de rendimiento o productividad habituales o normales).

Todos han sido valorados dentro del Salario Base a excepción de:

Artículo 28. Plus atención cliente.

Por otra parte el conjunto de los trabajadores que pertenecen al área de gestión de clientes y área administrativa (y que afectará a las categorías de Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Auxiliar Administrativo, Lector y Cobrador), por prestar y realizar las tareas propias de su puesto de trabajo alcanzando los objetivos de óptima atención al cliente establecidos por la Dirección, y por tanto, facilitando las tareas de mejora de domiciliaciones bancarias, rapidez y agilidad en las contrataciones de suministro y, en definitiva, por ayudar a prestar un servicio más flexible y eficaz percibirán en concepto de Plus Atención Cliente la cantidad de 58,82 euros mensuales, cantidad revisable según artículo 33.

Para el año 2009, ascenderá a la cantidad de 73,55 euros fijos mensuales sin revisión.

Para el año 2010, ascenderá a la cantidad de 89,58 euros fijos mensuales sin revisión.

Para el año 2011, dicho importe del año anterior se revisará según lo que se estipula en el artículo 33.

Artículo 29. Disponibilidad por guardia o retén.

Debido al carácter Público y Esencial para la comunidad el Servicio que presta la Empresa será obligatorio para todos los trabajadores que por sus funciones específicas sean designados por la Empresa, deberán prestar servicio de Disponibilidad por Retén y realizarán Guardias que consistirán en estar trabajando, fuera de la jornada laboral, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el Servicio requiera incluso en días de descanso semanal y o festivo.

El Retén consistirá en estar inmediatamente localizable y disponible durante el



tiempo previsto en el presente artículo para el trabajo que se le pueda encomendar al empleado fuera de su jornada laboral y la Guardia consistirá en realizar todos los trabajos que sean necesarios o urgentes en el Servicio Municipal de Aguas, correspondiendo a la empresa la definición de trabajo necesario o urgente. No se incluyen dentro de los trabajos a realizar por la guardia los propios de mantenimiento de la explotación.

El Servicio de Disponibilidad estará organizado en períodos semanales y a él estarán adscritos los puestos de trabajo que a continuación se indican para atender cualquier urgencia que surja en las instalaciones de Abastecimiento, Alcantarillado y Tratamiento EDAR:

1 Oficial de Abastecimiento.

1 Oficial de Alcantarillado.

1 Electromecánico.

2 Peones.

Los Encargados y Capataces de forma individual pactarán con la Dirección una cantidad periódica, compensatoria de ambos conceptos salariales. (Plus Retén y Plus Guardias).

Plus Retén. Los trabajadores designados por la empresa para prestar el Servicio de Disponibilidad por Retén percibirán para el año 2008 la cantidad provisional de 86,04 euros por semana efectiva y trabajador que ocupe cualquiera de los puestos de trabajo antes mencionados y estén en situación de disponibilidad.

Para el año 2009, el importe será de 70,00 euros/mensuales sin revisión.

Para el año 2010, el importe será de 60,00 euros/mensuales sin revisión.

Para el año 2011, dicho importe del año anterior se revisará según lo que se estipula en el artículo 33 del presente Convenio.

Este importe compensa económicamente estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que se le encomiende, donde queda incluida la retribución que pudiera corresponder por Plus de Transporte y Plus de Festivos.

Plus de Guardia. Los trabajadores que realicen el Servicio de Guardia realizarán todas aquellas tareas que les sea encomendadas fuera del horario de trabajo al objeto de que en todo momento se asegure tanto el abastecimiento de agua potable a los usuarios como la calidad en cumplimiento de las normas legales vigentes, y además la evacuación de aguas residuales usada, debiéndose realizar los trabajos que sean necesarios para ello en dicha guardia.



Si el servicio lo permite, los trabajadores podrán realizar su jornada de trabajo por la tarde durante la semana de guardia, de forma que el horario de guardia será el comprendido entre la finalización de su jornada de tarde hasta el comienzo de la jornada de mañana del resto del personal, más los fines de semana y los festivos que le corresponda.

Para el año 2008, la realización de estos trabajos tendrá la consideración de horas extraordinarias.

A partir del año 2009, inclusive, se establece una compensación económica por la realización de los trabajos necesarios para el correcto funcionamiento de las instalaciones comprendidas dentro de cada área y por tanto de todas aquellas horas trabajadas fuera del horario ordinario. Dicha compensación ascenderá a las siguientes cantidades semanales en función de la categoría profesional del trabajador en turno de guardia, sin que quepa el cobro de cantidad alguna, por este motivo, en concepto de horas extraordinarias.

Categoría profesional	Año 2009 (Euros/semana)
Oficial de abastecimiento	130,22
Oficial de alcantarillado	117,61
Electromecánico	105,25
Peón	118,11
Categoría profesional	Año 2010 (Euros/semana)
Oficial de abastecimiento	181,48
Oficial de alcantarillado	156,41
Electromecánico	131,83
Peón	157,41

Para el año 2011, los importes de las citadas compensaciones económicas se revisarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Convenio.

B.3. Los Complementos por la situación y o resultado de la empresa encaminados a interesar a los trabajadores en la buena marcha de la empresa, fomentando la dedicación, la profesionalidad y la responsabilidad en el desempeño del trabajo.

b) Prestaciones Extrasalariales.





Artículo 30. Plus transporte.

Por los gastos que se pudiesen ocasionar en el desplazamiento del trabajador desde su domicilio habitual al centro de trabajo, la empresa abonará un Plus Transporte de 5,74 euros por día efectivamente trabajado, cantidad revisable según artículo 33.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Artículo 31. Dietas.

Cuando su superior jerárquico entienda que por necesidades del Servicio es necesario continuar la prestación laboral y ello conlleve no poder acudir a su domicilio para almorzar o cenar, el trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de Dieta la cantidad de 42,49 euros y en concepto de Media Dieta la cantidad de 19,31 euros, cantidad revisable según artículo 33.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Artículo 32. Quebranto de moneda.

El personal dedicado al cobro de recibos de aguas, percibirá por el concepto de quebranto de moneda la cantidad de 37,19 euros mensuales. Aquellos otros trabajadores que ocasionalmente lo puedan realizar lo percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado, cantidad revisable según artículo 33.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Artículo 33. Incremento salarial y cláusula de garantía salarial 2008, 2009, 2010 y 2011.

Año 2008

Para el año 2008, los conceptos establecidos en el Capítulo III y IV, además de las horas extraordinarias, previstos en el presente Convenio Colectivo, se ha considerado y está ya recogido el porcentaje del índice de Precios al Consumo nacional previsto por el Gobierno para dicho año.

Se aplicará la cláusula de Garantía Salarial al final del año cuando se conozca el Índice de Precios al Consumo nacional Real según el INE.

Año 2009

Para el año 2009, los conceptos establecidos en el Capítulo III y IV, además de las horas extraordinarias, previstos en el presente Convenio Colectivo, se incrementarán en el porcentaje del índice de Precios al Consumo nacional previsto por el Gobierno para dicho año.



Se aplicará la cláusula de Garantía Salarial al final del año cuando se conozca el índice de Precios al Consumo nacional Real según el INE.

Se exceptúan de los dos párrafos anteriores los conceptos Plus de Turnos ETAP y EDAR, Plus de Atención al Cliente y Disponibilidad (Retén y Guardia) cuyos importes así establecidos para dicho año en los artículos 25, 28 y 29 absorben el incremento del IPC Real establecido en el presente artículo.

Año 2010

Para el año 2010, los conceptos establecidos en el Capítulo III y IV, además de las horas extraordinarias, previstos en el presente Convenio Colectivo, se incrementarán en el porcentaje del índice de Precios al Consumo nacional previsto por el Gobierno para dicho año.

Se aplicará la cláusula de Garantía Salarial al final del año cuando se conozca el índice de Precios al Consumo nacional Real según el INE.

Se exceptúan de los dos párrafos anteriores los conceptos Plus de Turnos ETAP y EDAR, Plus de Atención al Cliente y Complemento de Disponibilidad (Retén y Guardia) cuyos importes así establecidos para dicho año en los artículos 25, 28 y 29 absorben el incremento del IPC Real establecido en el presente artículo.

Año 2011

Para el año 2011, los conceptos establecidos en el Capítulo III y IV, además de las horas extraordinarias, previstos en el presente Convenio Colectivo, se incrementarán en el porcentaje del índice de Precios al Consumo nacional previsto por el Gobierno para dicho año.

Se aplicará la cláusula de Garantía Salarial al final del año cuando se conozca el índice de Precios al Consumo nacional Real según el INE.

Se exceptúa de los dos párrafos anteriores el concepto Bolsa de Vacaciones cuyo importe así establecido para dicho año en el artículo 21 absorbe el incremento del IPC Real establecido en el presente artículo.

Capítulo IV. Mejoras sociales.

Artículo 34. Premio de natalidad, nupcialidad y ayuda por hijos discapacitados.

Por cada hijo se establece un premio de natalidad de 197,70 euros, premios que se otorgarán por la empresa a sus trabajadores independientemente de las cantidades que éstos perciban a cargo de la Seguridad Social y otros seguros. El mismo tratamiento tendrá el supuesto de adopción legal cantidad revisable según



artículo 33.

Con independencia de las asignaciones con cargo a la Seguridad Social, aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, la empresa les abonará una gratificación mensual de 114,74 euros por hijo que se encuentre así diagnosticado por el Organismo Competente, cantidad revisable según artículo 33.

Para el abono de este concepto será preciso que se acredite fehacientemente tal derecho y que el afectado no trabaje por cuenta propia o ajena.

Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Artículo 35. Seguro colectivo.

Se establece un único seguro de accidente o enfermedad profesional de 24 horas que cubra las contingencias de invalidez total, invalidez absoluta, gran invalidez y muerte por la cantidad de 36.060,73 euros.

Artículo 36. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantizará desde el primer día de la baja el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social le abone y el 100% del importe correspondiente al salario bruto mensual cotizable, a excepción del concepto de Plus de Retén y Plus de Guardias.

A partir de la tercera baja que se produzca durante el año por las causas a las que se refiere el párrafo anterior, se abonará exclusivamente el 80% de los conceptos referidos.

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional y con independencia de las prestaciones abonadas por las entidades gestoras correspondientes, la empresa garantiza desde el primer día de la baja el importe correspondiente a la diferencia entre la prestación que la Seguridad Social abone y el 100% del importe correspondiente al salario bruto mensual cotizable, a excepción del concepto Plus de Retén, Plus de Guardia.

Artículo 37. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y con hijos estudiando con edades comprendidas entre los 3 y 23 años de edad, percibirán la cantidad de 64,94 euros por cada uno de ellos, abonándose dicha cantidad en el mes de septiembre.



Para los siguientes años será revisado según el artículo 33.

Artículo 38. Consumo de agua al personal.

La empresa vendrá obligada, donde distribuya agua, a conceder a su personal suministro para uso doméstico propio con arreglo a las condiciones siguientes:

Hasta 20 m.3 mensuales, a cargo de la empresa, y los que pasen de 20 m.3 a la tarifa ordinaria que corresponda. No se le podrá facturar a dicho personal ninguna cantidad en concepto de conservación de instalaciones, alquiler de contadores, inspecciones, etc.

Para el personal que haya prestado sus servicios en la empresa Aqualia, S.A. y posteriormente haya adquirido la condición de jubilado a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la empresa concederá hasta 20 metros cúbicos de agua mensuales, siendo el exceso a cargo del interesado al precio que las tarifas ordinarias indiquen en cada momento.

Artículo 39. Jubilación anticipada.

Todos los trabajadores que decidan voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada, percibirán las siguientes cantidades:

A los 60 años: 7 mensualidades.

A los 61 años: 6 mensualidades.

A los 62 años: 5 mensualidades.

A los 63 años: 4 mensualidades.

Dichas mensualidades consistirán en las mismas retribuciones que el trabajador percibía en activo.

En el caso de jubilación anticipada a los 64 años, como medida de fomento de empleo se estará a lo dispuesto en el R.D. 1194/85, de 17 de julio.

Los trabajadores se jubilarán obligatoriamente al cumplir la edad de 65 años.

Artículo 40. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores pertenecientes a la plantilla fija de la empresa tendrán la posibilidad de solicitar anticipos reintegrables cuya cuantía no podrá exceder de los 1.200 euros, siendo un año el plazo máximo para la devolución del mismo (12 mensualidades o 16 pagas, a criterio del trabajador).

Capítulo V. Salud laboral.





Artículo 41. Salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

Se establece como plan de actuación el marcado en los siguientes apartados:

A) Política de seguridad y salud.

La política de seguridad de la empresa tiene como objetivos básicos y fundamentales: La prevención de riesgos laborales y la mejora permanente de las condiciones de trabajo, dirigidas a elevar el nivel de protección de todos los empleados.

La prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de todas las actividades y decisiones, tanto en los progresos técnicos, como en la organización del trabajo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Cada empleado velará, por su seguridad y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los fundamentos básicos de la política de seguridad son:

Fundamento humano: Preservar la integridad física y la salud de nuestros empleados. El accidente no afecta tan solo a los otros, nos concierne a todos.

Fundamento legal: La normativa legal vigente y la Constitución Española protegen el derecho a la seguridad y salud de nuestros empleados.

Fundamento económico: Una política eficaz en prevención de riesgos laborales contribuye a alcanzar otros niveles de calidad, competitividad y de satisfacción de nuestros empleados y clientes.

La empresa dispone de un servicio de prevención mancomunado que colaborará en la consecución de los objetivos marcados, aplicando entre otros, los siguientes principios empresariales:

Evitando los riesgos.

Evaluando los riesgos que no se puedan evitar.

Combatiendo los riesgos en su origen.

Adaptando el trabajo a la persona.

Sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.





Adaptando las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.

Informando y formando a los trabajadores sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

Planificando las actuaciones preventivas adecuadas a cada centro de trabajo.

B) Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores estarán representados en materia de prevención de riesgos laborales por los Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los representantes de personal y en número según prevé la Ley 31/95.

Las competencias de los delegados de prevención son de colaboración con la Dirección en la mejora de la acción preventiva, de promoción entre los trabajadores del cumplimiento de la normativa sobre prevención, de ser consultados sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud laboral y de control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

De igual modo, y con arreglo al número de trabajadores existirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto paritariamente por los Delegados de Prevención y por personal designado por la Dirección de la empresa.

C) Formación.

La empresa pondrá a disposición de los Delegados de Prevención los medios para procurar una formación acorde a las necesidades. Así mismo, todos los trabajadores recibirán la pertinente información y formación sobre los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar.

D) Vigilancia de la salud.

La empresa asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de un programa de vigilancia de la salud de sus trabajadores, realizando las actividades pertinentes en base a los protocolos que se establezcan.

E) Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

Usar adecuadamente los equipos de trabajo, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles.

Utilizar correctamente los medios de protección colectiva e individual que serán puestos a su disposición y debidamente informados del uso.





Cumplir con las normas de prevención y los procedimientos de seguridad establecidos para cada tipo de actividad.

No eliminar ni dejar fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 42. Reconocimientos médicos.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenecen a una agrupación de este carácter todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

La empresa vendrá obligada y asumirá las obligaciones derivadas del cumplimiento de la normativa correspondiente a la vigilancia de la salud.

Artículo 43. Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuando la naturaleza húmeda del trabajo lo requiera o cuando las circunstancias climatológicas lo aconsejen la empresa vendrá obligada a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo impermeables.

Las prendas que facilite la empresa sólo podrán ser usadas durante la jornada de trabajo y son de uso obligatorio durante la misma.

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Artículo 44. Derechos y garantías sindicales.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán y gozarán de los derechos y garantías sindicales que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Como Norma General, existirá la obligación de solicitar el disfrute de horas sindicales con una antelación mínima de 48 horas.



Artículo 45. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá el escrito a la Dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponde.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central.

Capítulo VII. Comisión mixta paritaria.

Artículo 46. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una comisión con representación paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros; dos representantes de la parte social, y dos de la parte empresarial, que se designarán.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán en todo caso, por unanimidad, y aquellos temas que interprete del presente convenio, tendrá la misma eficacia que el resto del Convenio pactado.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflicto de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su





intervención se resuelva el problema planteado y, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias, se promuevan a la comisión paritaria habrán de formularse, por escrito, debiendo contener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios, para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la comisión paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto.

La comisión paritaria, recibiendo el escrito o, en su caso completada la información o documentación pertinente dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles, para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo VIII. Formación.

Artículo 47. Formación.

En base a la importancia de la coparticipación de los distintos agentes implicados en la formación de los trabajadores, la empresa elaborará un plan de formación continua anual del cual se le hará entrega a la Representación Legal de los Trabajadores.

Capítulo IX. Paz laboral.

Artículo 48. Paz laboral.

La parte social se compromete a mantener la paz laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, siempre que no vulnere la legislación vigente.

Disposición derogatoria.



El presente Convenio Colectivo deroga expresa e indefinidamente, en su totalidad y dejándolos sin efectos, a todos y cada uno de los Convenios Colectivos, cualquiera que fuera su ámbito de aplicación, siendo el único Convenio Colectivo de aplicación en los centros de trabajo de la empresa señalada en el ámbito funcional.

Tabla salario Base 2008.

Salario Mes

(euros)

Grupo Profesional tercero

Nivel A

Área funcional operaria:

Encargado Sección
1.043,20

Capataz
912,93

Nivel B

Área funcional técnica:

Analista de Laboratorio
983,92

Área funcional administrativa:

Subjefe de Sección
1.053,50

Área funcional operaria:

Subcapataz.
887,22

Grupo Profesional Segundo

Nivel A

Área funcional técnica:



Delineante
924,65

Área funcional administrativa:

Oficial 1 Administrativo.
964,72

Área funcional operaria:

Oficial 1 Oficios.
846,00

Nivel B

Área funcional técnica:

Auxiliar Laboratorio
796,48

Área funcional administrativa:

Oficial 2 Administrativo.
924,65

Auxiliar Administrativo.
798,02

Lector.
798,02

Cobrador
798,02

Área funcional operaria:

Oficial 2 Oficios.
827,74

Oficial 3 Oficios.
796,16

Grupo Profesional Primero

Área funcional administrativa:

Aspirante Administrativo



785,95

Salario Mes

(euros)

Área funcional operaria:

Peón Especialista

785,95

Peón /Operario Planta

776,68

Limpiadora

776,68

