

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa SAV-DAMDRACE Medioambiente UTE II (San Jerónimo), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2010 a 31-12-2013.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo. Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

**Acuerda:**

**Primero.-** Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa SAV-DAM-DRACE Medioambiente UTE II (San Jerónimo), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2010 a 31-12-2013.

**Segundo.-** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 26 de junio de 2012.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAV-DAM-DRACE M.A.**

## **UTE II Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LA EDAR DE SAN JERÓNIMO (AÑOS 2010 A 2013)**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito.**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales del personal de la Unión Temporal de Empresas «SAV-DAM-DRACE M.A. UTE II», adscrito al centro de trabajo «EDAR San Jerónimo», y será de aplicación para todos los trabajadores, salvo aquellos que estén vinculados a la empresa por la situación legal de alta dirección.

#### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente convenio tendrá una vigencia de 4 años: del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del año 2013, entrando en vigor en el momento de su firma, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2010 en todos sus conceptos económicos. De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

#### **Artículo 3. Garantía «ad personam».**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, por la empresa al entrar en vigor este convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

#### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

### **Capítulo II. Organización del trabajo y estructura profesional.**

#### **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.



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

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

### **Artículo 6. Clasificación funcional.**

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

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

Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

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

### **Artículo 7. Factores de encuadramiento.**

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos





conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. En la descripción de cada grupo profesional del presente convenio se incluyen, a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales, sin que signifique en ningún momento que las mismas continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

4. Los grupos profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio colectivo tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

### **Artículo 8. Grupos profesionales.**

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

2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3 se establecen, a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo, las áreas funcionales Administrativas y Técnicas.

#### **Grupo profesional 1.**



A. Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específicas, salvo la ocasional de un período de adaptación.

B. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

C. En este grupo, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Peón y Peón especialista, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

### **Grupo profesional 2.**

A. Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

B. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Administrativa, y a modo de ejemplo, se encuadrarían las antiguas categorías de Ayudante de Almacén, Auxiliar Administrativo, Oficial 2ª Administrativo, Oficial 1ª Administrativo y Encargado de Almacén, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

En este grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían las antiguas categorías: Oficial 3ª de Taller y Depuradoras, Oficial 2ª de Taller, Depuradoras y Conductor Clase B, Oficial 1ª de Taller, Depuradoras y Conductor Clases C y D, Subcapataz, Lector, Inspector, Auxiliar Técnico, Delineante y Delineante 1ª y Vigilante de Obras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

### **Grupo profesional 3.**

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

B. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su



profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

C. En este grupo y dentro del Área Funcional Técnica, y a modo de ejemplo, se incluirían, entre otras, las antiguas categorías profesionales de Encargado de Estación y de Capataz, y en el Área Funcional Administrativa el Subjefe de Sección y Jefe de Sección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

#### **Grupo profesional 4.**

A. Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

C. En este grupo, y a modo de ejemplo se incluirían, entre otras, las antiguas categorías correspondientes a Titulaciones de Grado Medio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

#### **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. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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.

C. En este grupo se incluirían, y a modo de ejemplo, las antiguas categorías profesionales de Jefe de Departamento, así como las correspondientes a Titulado de Grado Superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9-3.

### **Artículo 9. Movilidad funcional.**

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

4. Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, se podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

### **Artículo 10. Trabajos con funciones de grupo superior.**

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

2. Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamarle la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción



competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

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

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

#### **Artículo 11. Trabajos con funciones de grupo inferior.**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores periódicamente.

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

#### **Artículo 12. Movilidad geográfica.**

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

### **Capítulo III. Contratación.**

#### **Artículo 13. Periodo de prueba.**

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupos 4 y 5: Seis meses.

Grupos 1, 2 y 3: Dos meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

#### **Artículo 14. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 15. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.**

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

2. Ni el empresario ni el trabajador vienen obligados a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de cese.

4. La omisión del empresario o del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato.

### **Capítulo IV. Promoción y ascensos.**

#### **Artículo 16. Promoción profesional. Principio general.**

Las empresa contribuirá 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.

### **Artículo 17. Cobertura de vacantes y ascensos.**

1. Las plazas vacantes existentes en la empresas podrán proveerse a criterios de la misma o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaren tal medida.
2. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.
3. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación.

Tales tareas resultan englobadas en los grupos profesionales 4 y 5, y en los del grupo profesional 3, cuando ostenten funciones específicas de mando.

4. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de los representantes de los trabajadores para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

## **Capítulo V. Régimen salarial.**

### **Artículo 18. Principio general.**

Los trabajadores a los que sea de aplicación el presente Convenio tendrán derecho, como mínimo, a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional.





Los derechos económicos y demás condiciones contenidos en el presente convenio colectivo, valorados en su conjunto y cómputo anual, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que vinieran satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea su denominación, origen o naturaleza, valoradas también en su conjunto y cómputo anual.

Las condiciones resultantes de este convenio colectivo absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Si la empresa tiene establecidas mejoras a sus trabajadores que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente convenio colectivo, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el trabajador no se vea perjudicado por la compensación o absorción que pudiera producirse.

#### **Artículo 19. Salario base.**

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo acordado entre la empresa y el trabajador.

#### **Artículo 20. Complementos salariales.**

1. Se consideran complementos salariales aquellos de carácter personal u otros no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados al determinar el salario base. En particular los más usuales serían de penosidad, toxicidad y peligrosidad, de nocturnidad, de turnicidad; de domingos y festivos, de vencimiento periódico superior al mes, de cantidad y calidad en el trabajo, de carácter extrasalarial; personales de distinto tipo.

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

3. Por pactos individuales o colectivos entre la empresa y los trabajadores o sus representantes podrán establecerse los complementos salariales en cada caso aplicables.

#### **Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.**

1. El personal comprendido en el ámbito de este convenio colectivo tendrá derecho a dos gratificaciones.

2. Dichas gratificaciones se devengarán el último día hábil de los meses de junio y



de diciembre.

3. Estas pagas se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción a su jornada.

## **Artículo 22. Incremento económico.**

### **Incremento salarial para el año 2010:**

Los salarios experimentarán, para todas las categorías y sobre todos los conceptos económicos, un aumento del 3,30%, aplicado sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Los salarios resultantes, que serán suscritos y publicados debidamente, se abonarán con efectos desde el 01/01/2010, y serán los que sirvan de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

### **Incremento salarial para el año 2011:**

Los salarios experimentarán, para todas las categorías y sobre todos los conceptos económicos, un aumento igual al I.P.C. real del año 2011 incrementado en un 0,50%, aplicado sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Los salarios resultantes, que serán suscritos y publicados debidamente, se abonarán con efectos desde el 01/01/2011, y serán los que sirvan de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

### **Incremento salarial para el año 2012:**

Los salarios experimentarán, para todas las categorías y sobre todos los conceptos económicos, un aumento igual al I.P.C. real del año 2012 incrementado en un 0,50%, aplicado sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Los salarios resultantes, que serán suscritos y publicados debidamente, se abonarán con efectos desde el 01/01/2012, y serán los que sirvan de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

### **Incremento salarial para el año 2013:**

Los salarios experimentarán, para todas las categorías y sobre todos los conceptos económicos, un aumento igual al I.P.C. real del año 2013 incrementado en un 0,70%, aplicado sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

Los salarios resultantes, que serán suscritos y publicados debidamente, se



abonarán con efectos desde el 01/01/2013, y serán los que sirvan de base de cálculo para el incremento del año siguiente.

Los salarios de los años 2011 a 2013 se actualizarán provisionalmente, durante los tres primeros meses de cada año, estableciéndose un aumento a cuenta del incremento pactado del 2,0%, aplicado sobre las tablas salariales definitivas del año anterior; una vez conocido el valor del I.P.C. real correspondiente, se actualizarán definitivamente los sueldos según dicho I.P.C., al alza o a la baja, y se liquidarán, en su caso, las diferencias que correspondan por la revisión salarial definitiva, en la forma que se determine de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Las diferencias resultantes, en su caso, de cada actualización de salarios, provisional y definitiva, de cada año, se liquidarán a todo el personal que las haya devengado.

### **Artículo 23. Complemento por antigüedad.**

Los importes que por éste concepto perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 2001 quedarán consolidados a nivel personal y por tanto, fijos en su importe.

A partir del 1 de enero de 2002, cuando el trabajador cumpla un nuevo año de antigüedad en la empresa, percibirá el 1% del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional en el presente convenio colectivo si lleva hasta 10 años de antigüedad en la empresa, y el 0,5 % del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional en el presente convenio colectivo si lleva más de 10 años de antigüedad en la empresa.

A partir del 1 de enero de 2003, cuando los trabajadores cumplan nuevos años de antigüedad en la empresa, percibirán el 0,5% del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional resultante de los incrementos económicos regulados en el artículo 22 del presente convenio colectivo si lleva hasta 10 años de antigüedad en la empresa, y el 0,3 % del salario mínimo garantizado establecido para su grupo profesional resultante de los incrementos económicos regulados en el artículo 22 del presente convenio colectivo si lleva más de 10 años de antigüedad en la empresa.

### **Artículo 24. Lugar, tiempo y forma de pago del salario.**

1. El pago del salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo, por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago.

2. ya se pague en efectivo, ya por cualquiera de los medios establecidos en el



apartado anterior, el empresario estará obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

3. El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo de salarios en presencia de un miembro del comité de empresa o de un delegado de personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

## **Capítulo VI. Jornada de trabajo.**

### **Artículo 25. Jornada de trabajo.**

1. La jornada máxima anual será de 1746 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio.

2. La empresa tendrá establecido un tiempo de descanso («bocadillos») de 10:00 a 10:30, siendo el tiempo real de 20 minutos, y ampliándose este a 30 minutos por las distancias existentes, como tiempo efectivo de trabajo

3. Previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

4. A partir del 1 de enero de 2008, se establecen dos días de asuntos propios, en las condiciones en las condiciones que se establezca en el anexo a la hora de confeccionar el calendario laboral.

### **Artículo 26. Trabajos de duración superior a la jornada normal.**

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa, y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

2. El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

3. Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo a cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá



obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente a 10 euros.

### **Artículo 27. Disponibilidad derivada del servicio público.**

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece el servicio de guardia y/o retén, que será obligatorio para todos los trabajadores que por sus funciones específicas y, especialmente en el área técnica, sean designados para tales cometidos.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo o, en su defecto, entre la dirección de la empresa y el trabajador, se establecerá la compensación a que hubiera lugar por estar de guardia y/o retén. Aquel trabajador que tenga asignado un Teléfono de Retén por turno, se le asignará una cantidad establecida en la tabla salarial (Anexo I). Los turnos de trabajo son de 7 a 15 horas, de 15 a 23 horas y de 23 a 7 horas.

Igualmente todos los trabajadores que presten servicios en los correspondientes turnos los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán un plus de:

—Tercer relevo de los días 24 y 31 de diciembre: 101'97 €.

—Primer relevo de los días 25 de diciembre y 1 de enero: 67'98 €.

### **Artículo 28. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computará a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

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

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.



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

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

4. Cuando la hora extraordinaria se realice dentro del horario nocturno, es decir, de 22h a 6h de la mañana, el importe de dicha hora se incrementará en el importe de la nocturnidad, de 1,5 €/hora.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 29. Régimen de faltas y sanciones.**

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

### **Artículo 30. Clasificación de faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### **Artículo 31. Son faltas «leves» las siguientes:**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».



7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

**Artículo 32. Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 36, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada centro de trabajo.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno





del artículo 36.

14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 36 produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida de la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

**Artículo 33. Se considerarán como faltas «muy graves» las siguientes:**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.





8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 36, y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 37.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 36 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

#### **Artículo 34. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.



En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

### **Artículo 35. Graduación de las sanciones.**

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

**A. Por falta leve:** Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

**B. Por falta grave:** Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

**C. Por falta muy grave:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

### **Artículo 36. Prescripción.**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 37. Acumulación de faltas.**

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

A. Faltas leves: 3 meses.

B. Faltas graves: 6 meses.

C. Faltas muy graves: 1 año.

## **Capítulo VIII. Subrogación del personal.**

### **Artículo 38. Cláusula de subrogación.**



Cuando la actividad en un centro de trabajo de la empresa cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella adscritos al servicio de las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en Convenio, pactos de empresa y condiciones personales.

Será requisito necesario para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven prestando sus servicios en el mismo, al menos cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser absorbidos.

Asimismo, será necesario que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato o adjudicación del servicio, notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales, anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, y acredite documentalmente las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, Condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial.

Igualmente, la empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados el hecho de la subrogación.

De acuerdo con lo establecido en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, el anterior adjudicatario y en su defecto, el nuevo deberá notificar el cambio de adjudicatario a los representantes legales de los trabajadores de dicho servicio.

Los documentos de la empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos seis meses, en los que figuren los trabajadores afectados.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.



5. Fotocopia del libro de matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre, apellidos, Documento Nacional de Identidad, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

## Capítulo IX. Prestaciones sociales.

### **Artículo 39. Complemento en las prestaciones derivadas de accidente laboral.**

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo del empleado con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral durante el tiempo que tenga la empresa obligación de cotizar.

### **Artículo 40. Seguro colectivo por accidente de trabajo.**

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 20.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

### **Artículo 41. Ayuda escolar.**





Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio percibirán en concepto de ayuda escolar, las cantidades que a continuación se especifican:

- Educación Infantil (3 a 5 años): 41'88 €.
- Educación Primaria (de 1º a 5º curso): 52'35 €.
- Educación Primaria (6º curso y 1º y 2º ESO primer ciclo): 52'35€
- Educación Secundaria Obligatoria 3º y 4º (ESO 2.º ciclo): 62'82 €.
- Formación Profesional y Bachillerato: 78'52 €.
- Estudios Universitarios: 15 % del importe de la matrícula.

La ayuda concedida en este párrafo solo se abonará una vez por curso completo.

Las solicitudes se remitirán a la empresa hasta el 30 de octubre de cada año. Con la petición de ayuda deberá el interesado aportar necesariamente al departamento de personal, documento acreditativo de los estudios para los que se solicita ayuda, así como justificante de haber superado con éxito el curso anterior.

En caso de estudios universitarios, se excluirá del importe total de la matrícula el importe correspondiente a las asignaturas ya cursadas y no aprobadas anteriormente.

#### **Artículo 42. Fondo para préstamos.**

La empresa destinará al Fondo Especial de Préstamos, hasta 12.564 €. La cuantía máxima de los préstamos será de 2.000 € y no devengará interés alguno.

Los préstamos los podrán solicitar todos aquellos trabajadores fijos en la empresa con un mínimo de antigüedad de un año. El plazo para amortizar dicho préstamo será de 20 meses.

El interesado presentará la solicitud dirigida a la empresa aportando los motivos que justifican dicha petición.

Quién esté amortizando un préstamo concedido y cese su relación laboral con la empresa, estará obligado a devolver la cantidad que falte por amortizar, la cual se restará de su finiquito; si aún quedase un resto, vendrá obligado a amortizarlo en un plazo máximo de tres meses.

#### **Capítulo X. Comisión paritaria.**





### **Artículo 43. Comisión paritaria.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores para cuantas materias estimen oportuno.

Además de las tareas propias de administración e Interpretación de este convenio colectivo, la comisión paritaria aquí establecida asumirá las tareas de promoción e impulso de las actividades de formación continua en el marco del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en ningún caso directamente.

Antes de ejercer cualquier reclamación judicial de ámbito individual o colectivo, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la comisión paritaria que resolverá en el plazo de un mes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

### **Disposición Adicional.**

En todo lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua Legislación Vigente, como derecho supletorio en el resto de condiciones (no retributivas).



## Tabla salarial 2010 (definitiva)

Fijo 3,30%.

Categoría	12 S. Base	12 Com. Pers.	12 Festivos	12 P. Tóxico	2 P. Extras	12 P. Trans.
PEÓN	972,04	0	38,79	160,55	972,04	36,25
PEÓN ESP.	999,57	0	39,46	162,8	999,57	36,25
OFICIAL 3º	1051,41	0	40,4	166,03	1051,41	36,25
OFICIAL 1º	1169,7	0	43,78	180,36	1169,7	36,25
ENCARGADO PLAN	2054,73	0	0	0	2054,73	36,25
JEFE LABORATORIO	1948,84	105,07	0	0	1948,84	36,25
TÉCNICO CALIDAD	1751,14	0	0	0	1751,14	36,25
AUX. ADTVO.	1412,17	234,47	0	0	1412,17	36,25
<b>Guardias</b>	<b>€/Guardias</b>					
Oficial 1º	6,78					
Oficial 3º						
Peón Espec.	3,5					
<b>Horas extras</b>	<b>€/hora</b>					
Oficial 1º	13,01					
Oficial 3º	11,75					
Peón Espec.	11,21					

## Tabla salarial 2011

Definitivo 2,90%.

Categoría	12 S. Base	12 Com. Pers.	12 Festivos	12 P. Tóxico	2 P. Extras	12 P. Trans.
PEÓN	1.000,23	0	39,91	165,21	1.000,23	37,30
PEÓN ESP.	1.028,56	0	40,60	167,52	1.028,56	37,30
OFICIAL 3º	1.081,90	0	41,57	170,84	1.081,90	37,30
OFICIAL 1º	1.203,62	0	45,05	185,59	1.203,62	37,30
ENCARGADO PLAN	2.114,32	0	0	0	2.114,32	37,30
JEFE LABORATORIO	2.005,36	108,12	0	0	2.005,36	37,30
TÉCNICO CALIDAD	1.801,92	0,00	0	0	1.801,92	37,30
AUX. ADTVO.	1.453,12	241,27	0	0	1.453,12	37,30
<b>Guardias</b>	<b>€/Guardias</b>					
Oficial 1º	6,98					
Oficial 3º						
Peón Espec.	3,60					
<b>Horas extras</b>	<b>€/hora</b>					
Oficial 1º	13,27					
Oficial 3º	11,99					
Peón Espec.	11,43					

## Tabla salarial 2012

Provisional 2,00%.

Categoría	12 S. Base	12 Com. Pers.	12 Festivos	12 P. Tóxico	2 P. Extras	12 P. Trans.
PEÓN	1.020,23	0	40,71	168,51	1.020,23	38,05
PEÓN ESP.	1.049,13	0	41,42	170,87	1.049,13	38,05
OFICIAL 3º	1.103,54	0	42,40	174,26	1.103,54	38,05
OFICIAL 1º	1.227,69	0	45,95	189,30	1.227,69	38,05
ENCARGADO PLAN	2.156,60	0	0	0	2.156,60	38,05
JEFE LABORATORIO	2.045,46	107,17	0	0	2.045,46	38,05
TÉCNICO CALIDAD	1.837,95	0,00	0	0	1.837,95	38,05
AUX. ADTVO.	1.482,19	239,16	0	0	1.482,19	38,05



<i>Guardias</i>	<i>€/Guardias</i>
Oficial 1ª	7,12
Oficial 3ª	
Peón Espec.	3,67

  

<i>Horas extras</i>	<i>€/hora</i>
Oficial 1ª	13,54
Oficial 3ª	12,23
Peón Espec.	11,66

