



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone su publicación en el Diario Oficial de Extremadura del "Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura". (2011060246)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura", que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2010, de una parte, por la Asociación de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, en representación de la parte empresarial, y de otra, por la Federación Sindical UGT, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 28 de enero de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN Y DISTRIBUCIÓN
DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA

2009-2014

TÍTULO PRIMERO
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

Este Convenio regula las relaciones de trabajo de las empresas dedicadas a actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración, saneamiento y distribución de aguas públicas o privadas, tanto para usos domésticos como industriales.

***Artículo 2. Ámbito territorial.***

Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo pertenecientes a las empresas y Organismos Públicos que operen en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los trabajadores que, sujetos a relación laboral, presten servicios en las empresas del ámbito funcional en el momento de la entrada en vigor y a los que se incorporan con posterioridad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, independientemente de su publicación en el DOE, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2014, excepto en las retribuciones económicas que serán revisadas, con efecto del 01/01/2010, 01/01/2011, 01/01/2012, 01/01/2013 y 01/01/2014, revisión que se hará como se especifica en el artículo 43 del presente convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las cantidades establecidas en el presente Convenio son mínimas, de tal manera que las mejoras existentes se respetarán.

Las condiciones pactadas forman un mínimo, y serán compensadas anualmente.

Se garantiza a todos los trabajadores el incremento en salario base y antigüedad que tengan las tablas salariales del presente Convenio.

Los pluses y complementos no contemplados en el presente Convenio, que tengan los trabajadores, serán libremente negociados entre los operarios y su empresa.

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su finalización, quedando prorrogado en todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

En caso de no ser denunciado, el articulado íntegro de Convenio quedará prorrogado, estando obligadas las partes a negociar todos los aspectos retributivos del mismo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan a la mayor brevedad posible, negociar el Convenio como un todo único.

**Artículo 8. Comisión Paritaria.**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la representación empresarial y cuatro de las Centrales Sindicales, en proporción a la representación obtenida en el sector en Extremadura, de los que, al menos, dos por cada parte serán miembros de la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros, y, aquellos que interpreten o modifiquen algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación del presente Convenio en el DOE. Así mismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 9. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
 - d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
 - e) Modificar aquellos artículos del presente Convenio que la Comisión Paritaria considere.
 - f) Creación de una Comisión para el análisis, estudio y posibles acuerdos relacionados con las pensiones.
2. Como trámite que será previo y facultativo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias 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 conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o, si ello no fuera posible emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución o dictamen.
3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:



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

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para la mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, 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.

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 10. Competencia.

1. La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las disposiciones pactadas en el presente Convenio.
2. La misma tiene como objeto alcanzar el nivel óptimo de productividad, basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello, es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio público encomendado.

Siendo potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos contará, no obstante, y de forma informativa, con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo.

CAPÍTULO II

Artículo 11. Estabilidad en el empleo.

Con el fin de dar estabilidad en el empleo, dentro de este sector dedicado a la gestión de los servicios de aguas, atendiendo al carácter público y regularmente estable de los mismos, queda establecido que el personal que actualmente preste sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, y que tenga una antigüedad igual o superior a un año a 31 de diciembre de 2001, se transformará su contrato de



trabajo en fijo en el servicio de aguas donde presten sus servicios, al que quedarán adscritos a todos los efectos, incluida la aplicación del artículo de subrogación.

Quedarán expresamente excluidos del párrafo anterior aquellos trabajadores que prestando sus servicios en cualquiera de las mencionadas empresas y aun cumpliendo un año de antigüedad, estén vinculados al servicio por contrato de interinidad o de obra o servicio determinado.

Los Contratos de Obra o Servicio determinado, a su finalización, darán lugar a las indemnizaciones establecidas en la legislación vigente.

Artículo 12. Subrogación.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal vigente, al tratarse de materia reservada en exclusiva por dicho Convenio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Artículo 13. Movilidad funcional.

Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior grupo profesional al que tuviera reconocido, por un plazo no superior a 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.

Transcurridos tres meses ininterrumpidos o seis alternos en los últimos doce meses, al trabajador se le respetará su salario y demás conceptos retributivos del grupo profesional superior que ha venido desempeñando; ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas de ascenso o en caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo.

Artículo 14. Trabajos de inferior grupo profesional.

La empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, respetándose siempre el salario y demás conceptos retributivos del grupo profesional superior del que proviniesen, siempre que este destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 90 días.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior grupo profesional durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerará a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior grupo profesional es solicitado por el propio trabajador, pero sin recomendación facultativa, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos del grupo profesional al que renuncia.



Si el destino de inferior grupo profesional es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica se asignará al trabajador la retribución correspondiente del nuevo grupo profesional.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto la empresa sólo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores del mismo grupo profesional y oficio.

Artículo 15. Permutas.

Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa, al mismo grupo profesional y con destino en localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el Comité de empresa, o Delegados de personal, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de treinta días a la efectividad.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior, deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento y resolución, en el supuesto de no existir acuerdo.

Si, definitivamente, el traslado se hiciera efectivo, cada trabajador afectado tendrá derecho a recibir como compensación económica, cuatro mensualidades netas y los gastos de desplazamiento de su familia y muebles siempre y cuando sea a más de veinte kilómetros de su antiguo centro de trabajo.

3. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios correspondientes, los gastos de viajes y dietas a justificar.

La empresa está obligada a comunicar al trabajador o trabajadores afectados la decisión adoptada con una antelación de al menos cinco días laborables a la fecha del traslado, siempre y cuando éste tenga una duración igual o superior a tres meses.



Cada trabajador trasladado tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos de viaje correrán a cargo del empresario.

4. Contra el traslado definitivo temporal, los trabajadores afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente.
5. Este artículo será estudiado y modificado por la Comisión Paritaria en próximas reuniones.

CAPÍTULO IV

Artículo 17. Jornada y horario.

1. La Jornada semanal máxima será de 40 horas de trabajo efectivo.
2. La Jornada máxima anual será de 1.698 horas de trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo en la jornada laboral.

3. En aquellos centros de trabajo que tengan jornada intensiva durante todo el año, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.

En el resto de los centros de trabajo será preferentemente intensiva, con un mínimo de ocho meses al año.

4. La jornada de trabajo para los trabajadores afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en Régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requieran, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores.

Artículo 18. Calendario laboral.

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

Artículo 19. Descanso semanal.

El presente Convenio establece un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos.

Artículo 20. Trabajos de duración superior a la jornada habitual.

Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, en caso de averías o causas análogas todos los trabajadores



afectados por el mismo están obligados a prolongar su jornada diaria. En el supuesto que los trabajos encomendados no pudieran interrumpirse para almorzar o cenar, la empresa está obligada a proporcionar a sus trabajadores los alimentos adecuados.

El exceso de jornada sobre la habitual, será remunerada como se establece en el artículo siguiente.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, se realizarán aquellas que vengan motivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa o por avería que requiera reparación inmediata. Serán consideradas como estructurales y obligatorias, para realizar por los trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas según la tabla anexa, si bien, podrá pactarse entre empresa y trabajador la compensación de las mismas en tiempo de descanso, incrementándose en un 100% el periodo de descanso.

Las empresas entregarán mensualmente relación nominal de las horas extraordinarias realizadas a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 22. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días de vacaciones anuales, siendo retribuidas las vacaciones por los conceptos de jornada ordinaria. Las partes de común acuerdo podrán fraccionarla en dos periodos.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores dentro de los tres primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

Artículo 23. Permisos y licencias.

Permisos retribuidos:

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias, con percepción del salario o sueldo total que disfrute en esos momentos.

- a) Matrimonio, 15 días naturales, que podrán disfrutarse unidos a las vacaciones anuales, a elección del trabajador.
- b) Muerte de cónyuge o persona con quien conviva, padres o hijos, cinco días de licencia.
- c) Muerte de abuelos, nietos o hermanos, dos días de licencia.



- d) Muerte de padres, hijos o hermanos políticos, dos días de licencia.
- e) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o persona con quien conviva, padres, hijos o hermanos, tres días con licencia.
- f) Nacimiento de hijo, tres días de licencia, si ocurriese enfermedad grave, aumentará a cinco días.
- g) Matrimonio de hijos, padres o hermanos, un día de licencia.
- h) Se concederán cinco días hábiles de licencia retribuida al año, juntos o separados, según las necesidades del trabajador y previa justificación, caso de solicitarla el Jefe de Servicios.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad.

Asimismo, previa comunicación a la empresa, podrá acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, siempre y cuando su reincorporación sea consecutiva a la finalización de la suspensión del contrato por maternidad. Esta acumulación no procederá cuando la trabajadora no se reincorpore al trabajo por solicitar una excedencia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los apartados b), c), d), e), f) y g), los días de permiso son para los casos que sucedan en la misma localidad. Cuando sucedan fuera de la misma localidad, se aumentará tres días más, si la distancia es superior a 175 km de su domicilio habitual.

Y en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 24. Excedencias.

1. Excedencias voluntarias:

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Para ello, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser aplazada cuando la ausencia del solicitante cause trastorno o perjuicios a la organización de la empresa.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo concedido de excedencia o del máximo fijado en este artículo, perderá el derecho a su puesto de trabajo.



En el caso de que no exista una vacante de la categoría del trabajador, la empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su ingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y, una vez encuadrado en su categoría será escalafonado con el número que le corresponda según tiempo de servicio activo.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Si el excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

2. Excedencia forzosa:

Todo trabajador que sea designado o elegido para un cargo público o sindical, tendrá derecho a la excedencia forzosa mientras dure tal situación.

La incorporación a su anterior puesto de trabajo será inmediata a la solicitud que por escrito debe realizar el interesado. Si transcurrido un mes desde que causó baja como cargo público o sindical no solicita el reingreso, quedará extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro donde prestaba servicios y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. Excedencia especial:

Para atender al cuidado de cada hijo se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido anteriormente, será computable a efectos de antigüedad. Asimismo, la reincorporación será inmediata y se producirá en la misma categoría, turno y centro de trabajo.

TÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 25. Clasificación profesional.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal vigente, al tratarse de materia reservada en exclusiva por dicho Convenio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.



Dado que en este Convenio se ha realizado la adaptación de la antigua clasificación profesional, al nuevo sistema de grupos profesionales del Convenio Estatal, se incorpora como Anexo I el cuadro de inserción de las antiguas categorías de la tabla en los nuevos grupos profesionales, y en consecuencia con efectos del inicio de la vigencia de este convenio el único sistema de clasificación profesional vigente será el del Convenio Estatal, dejando de existir a todos los efectos desde el inicio de vigencia del convenio las antiguas categorías, siendo sustituidas estas por el nuevo sistema, por lo que el Anexo I únicamente tiene la finalidad de incardinar las actuales categorías en los nuevos grupos profesionales.

Los trabajadores que, a consecuencia del encuadramiento de las antiguas categorías profesionales en grupos profesionales, viesen disminuidos sus salarios brutos anuales en comparación con los que les corresponderían por el convenio anterior, conservarán como garantía "ad personam" dicha retribución bruta anual de la Tabla Salarial del convenio anterior. La diferencia entre el salario bruto anual, que les correspondería según la Tabla Salarial del convenio anterior, incrementada en el 0'8% de IPC 2009, y el salario bruto anual, que les corresponda por aplicación de la Tabla Salarial del presente convenio en el año 2009, la percibirán distribuida en las doce mensualidades ordinarias en un concepto denominado "Plus de adaptación convenio".

Dicho Plus será absorbido y compensado con los incrementos extraordinarios de 233'33 € anuales, establecidos para los grupos 1, 2A, 2B y 3B en el artículo 43 de este Convenio. Por el contrario, no será absorbible ni compensable por ningún otro concepto, salvo los derivados de ascenso a un grupo profesional superior.

Cada año de vigencia del convenio el "Plus de adaptación convenio", una vez absorbido con los 233,33 € de incremento de tablas para los grupos 1, 2A, 2B y 3B, se revisará en los mismos porcentajes en que se revisen las tablas salariales del convenio, fijados en el artículo 43.

Asimismo con motivo de esta adaptación y al amparo de lo dispuesto en el apartado 1.A) del artículo 10 del Convenio Colectivo Estatal, los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales 1 y 2B, que consideren que sus funciones no se corresponden con dicho grupo, de forma individual o a través de los órganos de representación de los trabajadores presentarán a la empresa la correspondiente solicitud de revisión de asignación de grupo profesional. Las empresas deberán dar una respuesta a dichas reclamaciones en el plazo de dos meses desde su presentación formal. En el supuesto de que por el trabajador o su representación se considere que no se ha dado respuesta adecuada, se podrá plantear la revisión de asignación de grupo profesional ante la Comisión Paritaria del Convenio.

Las partes acuerdan que dicho proceso de análisis y estudio de estas reclamaciones comenzarán a partir de enero de 2011.

Artículo 26. Periodo de prueba.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal vigente, al tratarse de materia reservada en exclusiva por dicho Convenio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.



TÍTULO IV
PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 27. Promoción.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a la promoción interna. Para ello cada empresa debe tener confeccionado su organigrama de funcionamiento con expresión de la plantilla necesaria y detallando los distintos grupos profesionales y áreas funcionales previstas para la realización de los servicios a desarrollar.

Cualquier vacante que se produzca, excepto las de libre designación, serán ofertadas previamente en turno de promoción interna, por el procedimiento de concurso-oposición. Para ello, la empresa realizará las pruebas teóricas y prácticas más concernientes para el puesto de trabajo a cubrir, en caso de igualdad entre dos o más opositores, primará la mayor antigüedad. Caso de no superar las pruebas el personal interno, se cubrirá la plaza con personal externo.

En todo proceso intervendrá miembro de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 28. Libre designación.

Los puestos de trabajo correspondientes a los grupos profesionales del personal técnico y mandos serán cubiertos mediante libre designación de cada empresa entre los trabajadores de su plantilla, salvo para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando lo sean por libre contratación.

CAPÍTULO II

Artículo 29. Formación.

Las empresas y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, CSI-CSIF promoverán la formación continuada de los trabajadores.

Para ello, realizarán anualmente el pertinente estudio de necesidades formativas, y elaborar los correspondientes planes de formación, coordinándose estas medidas en el seno de la Comisión Paritaria y articulándose en la Comisión Territorial y Sectorial de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE).

Artículo 30. Modalidades formativas.

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo.

- Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.



- En materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Formación para la promoción profesional: Sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a grupos profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
- c) Formación para la promoción personal: Consistente en dar permiso retribuido para la asistencia a exámenes, dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.

TÍTULO V

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 31. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

Salariales:

- Salario base.
- Antigüedad consolidada.
- Plus de nocturnidad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en beneficios.
- Guardias por servicios especiales.
- Premio de permanencia.

Extrasalariales:

- Plus de quebranto de moneda.
- Premio de jubilación anticipada.
- Dietas y kilometraje.
- Ayuda escolar.

Artículo 32. Salario base.

Los salarios de este Convenio serán los que se establezcan en la tabla salarial que se une a este Convenio como Anexo II (tablas 2009), y como Anexo III (tablas 2010).

Artículo 33. Participación en beneficios.

Consistirá en un 15% del salario base más la antigüedad consolidada. Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias anuales.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base, más antigüedad consolidada.



Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 31 de marzo, el 30 de junio, el 30 de septiembre y el 15 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía se calculará según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese durante cualquiera de los cuatro trimestres del año, percibirán la gratificación extraordinaria calculada en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre.
- b) Las empresas que debidamente autorizadas tengan el personal prestando servicio únicamente por horas le abonarán las gratificaciones en proporción al salario que perciban.
- c) No obstante lo anterior, la empresa y la representación legal de los trabajadores podrán pactar la distribución de las pagas como estimen conveniente.

Artículo 35. Trabajos nocturnos.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25% sobre el salario base del trabajador. Se regirá por las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho periodo nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en dicho periodo superan las tres horas, la bonificación se percibirá por toda la jornada realizada.

Las empresas procurarán, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, que ningún trabajador permanezca más de dos semanas ininterrumpidas realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 36.

Sin contenido.

Artículo 37. Servicios especiales.

Todo el personal afectado por este Convenio, que, por exigencias del servicio, tenga que estar pendiente de ser avisado o llamado por estar de guardia localizada, percibirá una bonificación que consistirá en lo siguiente:

Por domingos y días festivos: 30,58 euros.

Por los sábados: 15,29 euros.

De lunes a viernes: 7,65 euros.

En los años sucesivos estos importes serán revisados en la misma forma y cuantía establecida para los salarios en el artículo 43 del presente Convenio.



Todos ellos, independiente de los recargos que, por horas extraordinarias pudieran corresponderles.

Se entiende por guardia localizada la situación de aquellas personas que al finalizar su jornada laboral diaria siguen estando localizadas en prevención de posibles catástrofes o averías que pudieran surgir durante las restantes horas del día.

Las empresas facilitarán a los trabajadores los medios técnicos adecuados para que estén localizados.

Artículo 38. Plus compensatorio de vinculación.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1996, tuvieran consolidada cualquier cantidad en concepto de antigüedad, mantendrán a título personal dicha cantidad, en un concepto que será denominado antigüedad consolidada desapareciendo a todos los efectos el concepto de antigüedad. Este concepto se incrementará en la cuantía de las tablas anualmente.

Artículo 39. Plus quebranto de moneda.

Se fija en 38,21 euros mensuales la cantidad a percibir en concepto de quebranto de moneda, por el personal que realice labores de cobrador, lector-cobrador, o todo trabajador que de una manera continuada maneje fondos de las empresas afectadas por este Convenio.

Este plus se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 40. Premio de permanencia.

El trabajador que cumpla diez años de permanencia en la empresa percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad de salario base.

Este importe se abonará dentro de ese año, de la forma que la empresa estime más oportuna.

Artículo 41. Premio por jubilación anticipada.

Todos los trabajadores de las empresas y organismos podrán jubilarse a los sesenta y cuatro años de edad, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1194/1985, de 17 de julio. A este respecto siempre que el trabajador solicite la jubilación a los 64 años, las empresas u organismos estarán obligados a contratar a otra persona con un contrato de igual naturaleza al del jubilado y a cumplir el resto de los requisitos establecidos en las normas antes citadas.

Jubilación voluntaria.

Durante la vigencia de este Convenio se establece una indemnización por jubilación voluntaria y de mutuo acuerdo entre las partes, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, diecisiete mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, catorce mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, once mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, seis mensualidades.

**Artículo 42. Dietas y kilometraje.**

El trabajador que por necesidades de la empresa se desplace fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, le serán abonadas las siguientes cantidades:

Media dieta: 22,21 euros.

Cuando el trabajador pernocte por necesidades de la empresa fuera de donde radique su centro de trabajo, los gastos originados serán por cuenta de la misma debiendo justificarse los gastos.

En los casos en que por necesidades de servicio, el trabajador utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad de 0,28 euros/km.

Estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 43. Cláusula de revisión salarial.

Las tablas salariales y los conceptos salariales de este convenio para el año 2009 son las que figuran como Anexo II en el presente Convenio, que han sido incrementadas con el IPC real del año 2009 (0,8%) y posteriormente incrementadas exclusivamente solo para los grupos 1, 2A, 2B y 3B con carácter extraordinario en 233,33 €/brutos anuales, equivalentes a 13,11 € mensuales en el salario base.

Para el año 2010 las tablas salariales y aquellos conceptos salariales, que así lo tengan previsto, se revisarán en el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2010. Al principio del año 2010 se incrementarán a cuenta en el 1%, modificándose al final del año, una vez conocido el IPC real para ajustarlos efectivamente a su valor real. Además, una vez aplicada la revisión anterior, se incrementarán solo para los grupos 1, 2A, 2B y 3B con carácter extraordinario en 233,33 €/brutos anuales, equivalentes a 13,11 € mensuales en el salario base.

Para el año 2011 las tablas salariales y aquellos conceptos salariales, que así lo tengan previsto, se revisarán en el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2011. Al principio del año 2011 se incrementarán a cuenta en el 1%, modificándose al final del año, una vez conocido el IPC real para ajustarlos efectivamente a su valor real. Además, una vez aplicada la revisión anterior, se incrementarán solo para los grupos 1, 2A, 2B y 3B con carácter extraordinario en 233,33 €/brutos anuales, equivalentes a 13,11 € mensuales en el salario base.

Para el año 2012 las tablas salariales y aquellos conceptos salariales, que así lo tengan previsto, se revisarán en el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2012 más un diferencial de 0,10%. Al principio del año 2012 se incrementarán a cuenta en el 1%, modificándose al final del año, una vez conocido el IPC real para ajustarlos efectivamente a su valor real más un diferencial del 0,1%. Además, una vez aplicada la revisión anterior, se incrementarán solo para los grupos 1, 2A, 2B y 3B con carácter extraordinario en 233,33 €/brutos anuales, equivalentes a 13,11 € mensuales en el salario base.

Para el año 2013 las tablas salariales y aquellos conceptos salariales, que así lo tengan previsto, se revisarán en el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2013 más un



diferencial de 0,10%. Al principio del año 2013 se incrementarán a cuenta en el 1%, modificándose al final del año, una vez conocido el IPC real para ajustarlos efectivamente a su valor real más un diferencial del 0,1%. Además, una vez aplicada la revisión anterior, se incrementarán solo para los grupos 1, 2A, 2B y 3B con carácter extraordinario en 233,33 €/brutos anuales, equivalentes a 13,11 € mensuales en el salario base.

Para el año 2014 las tablas salariales y aquellos conceptos salariales, que así lo tengan previsto, se revisarán en el porcentaje que resulte de aplicar el IPC real del año 2014 más un diferencial de 0,10%. Al principio del año 2014 se incrementarán a cuenta en el 1%, modificándose al final del año, una vez conocido el IPC real para ajustarlos efectivamente a su valor real más diferencial del 0,1%. Además, una vez aplicada la revisión anterior, se incrementarán solo para los grupos 1, 2A, 2B y 3B con carácter extraordinario en 233,33 €/brutos anuales, equivalentes a 13,11 € mensuales en el salario base.

El incremento extraordinario en tablas salariales de 233,33 € anuales para los grupos profesionales 1, 2B, 2A y 3B hasta el año 2014, compensa, sustituye y elimina el complemento salarial de toxicidad, penosidad y peligrosidad, recogido en el artículo 40 del anterior convenio, y por este motivo estos incrementos extraordinarios compensarán y absorberán las cuantías que cualquier trabajador de los grupos profesionales afectados pudieran venir percibiendo por los mencionados conceptos. Los trabajadores, cuyo complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad no resulte totalmente absorbido por el incremento citado de 233,33 € anuales, continuarán percibiendo como garantía "ad personam" la cantidad no absorbida anualmente hasta su absorción total. Este complemento "ad personam" se revisará en los mismos porcentajes en que se revisen las tablas salariales del convenio, tal y como se contempla en el presente artículo.

Artículo 44. Inaplicación de incrementos salariales en empresas en pérdidas.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Convenio Estatal del Sector.

TÍTULO VI

RÉGIMEN ASISTENCIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 45. Régimen asistencial.

El Régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social y otro tipo de temas sociales para los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas del sector.

Artículo 46. Enfermedades y accidentes.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, la empresa abonará al trabajador afectado la diferencia hasta completar el 100% de sus retribuciones habituales.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

**Artículo 47. Seguro de accidentes.**

Las empresas y Organismos Públicos por el presente Convenio, abonarán una indemnización extraordinaria de 25.000 euros, a los herederos legales de los trabajadores que fallezcan o queden en invalidez permanente absoluta por accidentes de trabajo. Las empresas podrán concertar un seguro que cubra estas contingencias.

Artículo 48. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes ayudas económicas por cada hijo que esté estudiando, hasta los 18 años de edad.

- 48,03 euros, al año, por cada hijo de edad escolar, pagaderas en el mes de octubre previa justificación.

Artículo 49. Prendas de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores (Personal de oficios), las siguientes prendas de trabajo.

Anual:

- Dos monos o trajes (chaquetilla o jersey y pantalón de invierno).
- Dos pantalones y camisas de verano.

Al lector-cobrador:

Dos pares de zapatos adecuados.

Traje de agua cuando lo necesite.

Bianual:

- Anorak.

Del mismo modo, las empresas facilitarán otras prendas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, adaptadas a las peculiaridades de cada trabajo a realizar.

Las fechas de entrega de las prendas serán en los meses de abril y octubre.

Artículo 50. Suministro de agua al personal.

Los trabajadores de la empresa que hayan superado el periodo de prueba disfrutarán en el domicilio que ocupan habitualmente de la exención de pago del recibo, excepto impuestos y tasas que serán a cargo del trabajador, siempre que la empresa tenga la concesión de la gestión del agua en dicha población.

El límite máximo de consumo estaría en 15 metros cúbicos al mes, el exceso de dicha cantidad será abonada por el trabajador.

**Artículo 51. Prevención de Riesgos Laborales.****SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Todo el personal afectado por el presente convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la normativa vigente en cada momento de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos, sobre todo en el campo preventivo.

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, a estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Por lo que se refiere a la figura de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el art. 35 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el art. 35 de la LPRL.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención, en su condición de representantes de los trabajadores, lo previsto en el artículo 37 de la LPRL.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la LPRL.

GARANTÍAS Y SIGILIO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/1995 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de



riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995.

El empresario deberá de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se estará a lo previsto en el art. 38 de la LPRL.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la LPRL.

VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y se estará a lo dispuesto en el art. 22 de la LPRL.

La vigilancia de la salud debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el art. 22 de la LPRL, para los supuestos en los que el estado de la salud del trabajador constituya un peligro para él mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores.

TÍTULO VII

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 52. Competencias de los Delegados de personal y Comité de empresas.

Los Delegados del personal y Miembros del Comité de empresas tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio y cuantas otras se regulan en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 53. Derechos y garantías.

a) Local y tableros de anuncios: Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de personal o Comité de empresa, un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrá de tableros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores, en cada centro de trabajo.

b) Horas sindicales: Los representantes legales de los trabajadores, dispondrán para el ejercicio de sus funciones, horas, de acuerdo con la siguiente escala:

— En empresas de hasta 100 trabajadores: 25 h/mes.



- En empresas de 101 a 250 trabajadores: 25 h/mes.
- En empresas de 251 a 500 trabajadores: 30 h/mes.
- En empresas de 501 a 750 trabajadores: 35 h/mes.
- En empresas con más de 751 trabajadores: 40 h/mes.

Se excluye de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de las empresas correspondientes. Igualmente se excluyen las horas empleadas en la negociación del Convenio del Sector.

Para uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales, a la Dirección de la empresa.

Artículo 54. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a los sindicatos podrán crear secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en sus Estatutos y Resoluciones.

Las secciones sindicales constituidas, que tengan presencias en los Comités de empresas, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

Habrá un Delegado sindical por cada sindicato que haya obtenido representación en el Comité de empresa, en empresas o centros de trabajos que tengan más de 250 trabajadores. Tendrán las mismas garantías que las establecidas en este Convenio para los miembros del Comité de empresa.

TÍTULO VIII

PLANES DE IGUALDAD

Artículo 55. Planes de igualdad.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar con los representantes legales de los trabajadores el establecimiento de planes de igualdad que permitan, después de haber efectuado un diagnóstico de la situación en la empresa, conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estos planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas a seguir para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. A estos efectos las empresas facilitarán la información a la representación legal de los trabajadores.



Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son, entre otras, las siguientes: selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Disposición adicional primera.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y legislación o normas que articulen el sector en el ámbito estatal.

Disposición adicional segunda.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, en los términos previstos en el ASEC-EX y su reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición adicional tercera.

Los salarios percibidos efectivamente por los trabajadores en el año 2008 no serán objeto de devolución alguna por la diferencia de IPC real de dicho año sobre el inicialmente aplicado, sin perjuicio de que para el cálculo de la Tabla Salarial de 2009 se haya partido de la Tabla Salarial definitiva de 2008.

**Disposición adicional cuarta.**

Con efectos de 1 de enero de 2009 queda suprimido el concepto denominado Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad que figuraba en el artículo 40 del anterior convenio colectivo, que ha sido compensado y absorbido por el incremento extraordinario del salario base, establecido en el artículo 43 de este convenio para los Grupos profesionales 1, 2B, 2A y 3B, en cuantía anual de 233,33 € para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Por ello, las representaciones sindicales que suscriben el presente convenio, manifiestan expresamente que con este pacto se ha compensado económicamente el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad del anterior convenio, mediante la negociación colectiva, así como cualquier expectativa de derecho sobre el mismo y, en consecuencia, se elimina la posibilidad de reclamación por este concepto con efectos de la vigencia de este convenio, y como consecuencia de todo ello, quedan sin contenido con renuncia de derechos, todas las reclamaciones y demandas planteadas para el reconocimiento y/o abono del mencionado Plus.

Disposición adicional quinta.

Las parte acuerdan que los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan reconocidas en sus recibos de salarios las antiguas categorías profesionales de Oficial 1.ª o 2.ª administrativo, continuarán percibiendo el salario base y demás retribuciones que se derivan de las mismas en los importes de la tabla salarial definitiva para el 2008, aumentados en los porcentajes de incremento de las tablas pactados en este Convenio. Estos trabajadores quedarán adscritos al grupo profesional correspondiente de acuerdo con el Cuadro de Inserción del Anexo I de este Convenio y, dentro de este Grupo, mantendrán el importe del salario base y conceptos salariales de forma diferenciada al resto, manteniendo esta garantía del salario base "ad personam" durante la vigencia de este Convenio. Por tanto, no les será de aplicación la compensación denominada "Plus de Adaptación Convenio", ni tampoco se les aplicará la compensación pactada por la eliminación del plus tóxico, penoso y peligroso.

A estos efectos, los importes de las actualizaciones del salario base y retribuciones para este colectivo, serán los siguientes:

Grupo Profesional	Antigua Categoría	Salario Base 2009	Beneficios 2009	Pagas extras	Bruto anual 2009	Horas extras
2B	Oficial 2ª Administrativo	998,73	149,81	998,73	17777,33	20,03
2A	Oficial 1ª Administrativo	1047,51	157,13	1047,51	18645,74	21,01

Grupo Profesional	Antigua Categoría	Salario Base 2010	Beneficios 2010	Pagas extras	Bruto anual 2010	Horas extras
2B	Oficial 2ª Administrativo	1008,71	151,31	1008,71	17955,10	20,23
2A	Oficial 1ª Administrativo	1057,99	158,70	1057,99	18832,20	21,22



Anexo I

CUADRO DE INSERCIÓN DE LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

GP	ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA	ÁREA FUNCIONAL OPERARIA
1	-	-	PEON LIMPIEZA
2	2B	AUXILIAR ADMINISTRATIVO LECTORES-COBRADORES OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	OFICIAL 3ª OPERARIO OFICIAL 2ª OPERARIO
	2A	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1ª OPERARIO
3	3B	-	CAPATAZ
	3A	-	-
4	-	JEFE ADMINISTRACION	ENCARGADO GENERAL
5	TGM	-	-
6	TGS	-	-



Anexo II
TABLA SALARIAL AÑO 2009

TABLA DEFINITIVA 2009				
GP	SALARIO BASE MENSUAL 2009	BENEFICIOS 2009	TOTAL BRUTO ANUAL 2009	HORAS EXTRAS
1	854,31	128,15	15.206,65	16,8
2B	876,57	131,49	15.603,00	17,34
2A	893,85	134,08	15.910,53	17,65
3B	916,87	137,53	16.320,33	18,1
3A	1.034,15	155,12	18.407,87	20,02
4	1.059,02	158,85	18.850,56	21
5	1.097,01	164,55	19.526,71	21,97
6	1.123,95	168,59	20.006,31	22,51

SERVICIOS ESPECIALES

DOMINGO Y FESTIVOS	30,58
SÁBADOS	15,29
DIARIO	7,65

PLUS QUEBRANTO MONEDA €/MES	38,21
AYUDA ESCOLAR	48,03



Anexo III
TABLA SALARIAL AÑO 2010

TABLA PROVISIONAL 2010				
Tabla 2009 + 1% a cuenta del IPC real de 2010 + 233,33€/año para los GP 1, 2B, 2A Y 3B				
GP	SALARIO BASE MENSUAL 2010	BENEFICIOS 2010	TOTAL BRUTO ANUAL 2010	HORAS EXTRAS 2010
1	875,96	131,39	15.592,07	16,97
2B	898,45	134,77	15.992,39	17,51
2A	915,90	137,38	16.302,99	17,83
3B	939,15	140,87	16.716,90	18,28
3A	1.044,49	156,67	18.591,95	20,22
4	1.069,61	160,44	19.039,06	21,21
5	1.107,98	166,20	19.721,98	22,19
6	1.135,19	170,28	20.206,38	22,74

SERVICIOS ESPECIALES

DOMINGO Y FESTIVOS	
	30,89
SÁBADOS	15,44
DIARIO	7,73

PLUS QUEBRANTO MONEDA €/MES	38,59
AYUDA ESCOLAR	48,51
KILOMETRAJE	0,283

• • •