Convenio Colectivo Captación, Elevación, Distribución y depuración de Aguas Potables y Residuales de Extremadura

ÁREA	Extremadura	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	81000045011997	ACTUALIZACIÓN	2019/03/05
VIGENCIA	2015/01/01 — 2018/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOE 44 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-captacion-elevacion-distribucion-y-depuracion-de-aguas-potables-y-residuales-de-c-autonoma-de-extremadura/		

Resumen

Convenio Colectivo Captación, Elevación, Distribución y Depuración De Aguas Potables y Residuales. Última actualización a: 05-03-2019 Vigencia de: 01-01-2015 a 31-12-2018. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOE 44 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 33 – Jueves, 16 de febrero de 2017)

RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2017, 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 la publicación del «Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura».

Visto el texto del «Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura» -código de convenio 81000045011997- que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2016, de una parte, por la Asociación de empresas de captación, elevación, distribución y depuración de aguas potables y residuales de Extremadura, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las centrales sindicales UGT, CCOO y CSI-F, en representación de los trabajadores afectados.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, 26 de enero de 2017.

La Directora General de Trabajo, MARÍA SANDRA PACHECO MAYA.

CONVENIO COLECTIVO 2015-2018. CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA.

TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

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

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación, conducción y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio será de obligado cumplimiento a todas las asociaciones, entidades, así como empresas y personas trabajadoras, comprendidas dentro del ciclo integral del agua en sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 2. Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, de una parte, UGT FICA Extremadura, FSC-CCOO Extremadura y CSIF Extremadura como representación de los trabajadores y las trabajadoras, y de otra parte, la Asociación de empresas de captación, elevación, distribución y depuración de aguas potables y residuales de Extremadura, como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral

del agua: captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales, ya se trate de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas, o de actividades prestadas para empresas privadas.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades citadas en el párrafo anterior, realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública, no quedando excluido el personal laboral en las empresas de naturaleza pública, en el supuesto que dicho personal no esté sujeto a la normativa de la función pública ni a convenio colectivo propio.

Artículo 4. 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 5. Ámbito personal.

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todas las personas trabajadoras, que, sujetas 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 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su publicación en el DOE, sin perjuicio de la aplicación de las tablas salariales y el resto de materias que expresamente lo señalen, que será desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 7. 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 las personas trabajadoras y su empresa.

Artículo 8. 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, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado en su caso el convenio colectivo, éste permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de cuatro

años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo, con las retribuciones definitivas establecidas, correspondientes al año de expiración.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año 2018.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación prácticas, serán consideradas globalmente.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos firmantes del Convenio Colectivo en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación de las personas trabajadoras y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

Esta comisión paritaria será única para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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 quince días, pudiendo proceder a convocar la misma cualquiera de las partes que la integran. También se reunirá para actualizar, provisional o definitivamente, las tablas de las retribuciones previstas en este convenio.

En todos los casos, las consultas habrán de ser presentadas a través de las organizaciones firmantes y en el modelo pactado por las mismas.

Las partes de la comisión paritaria del presente convenio colectivo podrán someter sus discrepancias al ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE EXTREMADURA (ASEC-EX) (Sistema Extrajudicial).

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Por otra parte, y con el fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y las personas trabajadoras se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE EXTREMADURA (ASEC-EX) (Sistema Extrajudicial).

Artículo 11. 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.

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 uno, 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 I.

Artículo 12. Competencia y 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: empresa y plantilla.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras (en adelante RLT) 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 cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

CAPÍTULO II.

Artículo 13. Subrogación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

CAPÍTULO III.

Artículo 14. Movilidad funcional.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/trabajadora podrá ser destinado/a 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 o trabajadora podrá reclamar de 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 la RLT, 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 la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

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

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, sólo en lo que límite temporal se refiere, los trabajos de grupo superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

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

Artículo 15. Trabajos de inferior grupo profesional.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador o a una

trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLT, si los hubiere, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, el trabajador o la trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador o trabajadora sólo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante el tiempo imprescindible.

3. Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, se asignará a ésta 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.

4. Si el destino de inferior grupo profesional es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica, se le asignará a la persona trabajadora la retribución correspondiente del nuevo grupo profesional.

5. Con independencia de todo lo anteriormente expuesto la empresa solo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores y trabajadoras de la misma área funcional, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 16. Permutas.

Las personas trabajadoras trabajadores pertenecientes a la misma empresa, al mismo área funcional y nivel 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 17. Movilidad geográfica.

1. El traslado de las personas trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes 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.

Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos de 4 mensualidades netas y a los gastos de desplazamiento de su familia y muebles, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, la persona trabajadora que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

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 y trabajadoras de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores/as, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores/as.

b) El diez por ciento del número de trabajadores/as de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.

c) Treinta trabajadores/as en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores/ as.

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 y trabajadoras afectados.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores y trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de las personas trabajadoras. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

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.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y trabajadoras su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores y trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador o trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores y trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores y trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores y trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; cada trabajador/ trabajadora trasladado/a tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir la persona trabajadora en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores y trabajadoras de otros colectivos, tales como trabajadores y trabajadoras con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

CAPÍTULO IV.

Artículo 18. 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 y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en Régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requiera, previo acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

5. De acuerdo a lo establecido en el artículo 34.2 ET el porcentaje máximo de jornada que podrá ser distribuida de forma irregular podrá ser del 5 %. En todo caso, siempre se respetarán los días de descanso previstos en el calendario del trabajador/a que no podrá ser incrementado en el número de jornadas anuales establecidas en el mismo. Se respetarán los 5 días de preaviso que como mínimo establece el 34.2 del ET.

Artículo 19. 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 y trabajadoras, a quienes se entregará una copia una ver 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 20. Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

Artículo 21. Trabajos de duración superior a la jornada habitual.

Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluida en el ámbito funcional de este Convenio, en caso de averías o causas análogas todos los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras los alimentos adecuados.

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

Artículo 22. Horas extraordinarias.

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

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

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

Las horas de descanso por compensación podrán ser acumuladas en jornadas completas, siempre que el servicio lo permita, pudiéndose acumular a vacaciones, fines de semana y puentes.

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 las personas trabajadoras 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.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales o 23 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural, siendo retribuidas las vacaciones por los conceptos salariales fijos de jornada ordinaria. Las partes de común acuerdo podrán fraccionarla en dos períodos.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y

trabajadoras dentro de los tres primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada persona trabajadora 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 24. Permisos y licencias.

Permisos retribuidos: Todos los trabajadores y trabajadoras 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 o unión de hecho debidamente acreditada en el registro correspondiente, 15 días naturales, que podrán disfrutarse unidos a las vacaciones anuales, a elección del trabajador.

b) Muerte de cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada en el registro correspondiente, padres o hijos, cinco días de licencia.

c) Muerte de abuelos/as, nietos/as o hermanos/as, dos días de licencia.

d) Muerte de padre/madre político/a, hijos/as políticos/as o cuñados/as, dos días de licencia.

e) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada en el registro correspondiente, padre/madre, hijos/as o hermanos/as, tres días con licencia.

f) Nacimiento de hijo/a, tres días de licencia, si ocurriese enfermedad grave, aumentará a cinco días.

g) Matrimonio de hijos/as, padre/madre o hermanos/as, un día de licencia. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de tres días más si es a una localidad situada a más de 175 km de su domicilio habitual.

h) Se concederán cinco días hábiles de licencia retribuida al año, juntos o separados, según las necesidades de la persona trabajadora y previa solicitud con antelación mínima de 7 días, al Jefe de Servicio, siempre y cuando la petición sea viable por necesidades organizativas.

En caso de ser denegado este permiso, deberá justificarse motivadamente. Estos días no podrán unirse a puentes, vacaciones o festivos.

i) Los/as trabajadora/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/La trabajadora, 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.

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), y f) los días de permiso son para los casos que sucedan en la misma localidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más, que se aumentará en otro día más a estos dos si es a una localidad situada a más de 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 25. Excedencias.

1. Excedencias voluntarias: Los trabajadores y trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 del área funcional, grupo profesional y nivel de la persona trabajadora, la empresa se lo comunicará.

La persona trabajadora que solicite su ingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su área funcional, grupo profesional y nivel.

Si la vacante existente fuera de su grupo profesional y nivel inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su área funcional, grupo profesional y nivel.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y, una vez encuadrado en su grupo profesional y nivel 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/la excedente infringiese esta norma se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

2. Excedencia forzosa:

Toda persona trabajadora que sea designado/a o elegido/a 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 la persona interesada. 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 o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 su mismo área funcional, grupo profesional nivel, turno y centro de trabajo.

TÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 26. Clasificación profesional.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en el V 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.

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 y trabajadoras 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 la persona trabajadora o su representación se considere que no se ha dado respuesta adecuada, podrá gestionarse mediante la RLT de cada empresa.

Artículo 27. Período 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 I.

Artículo 28. Promoción, ascensos y cobertura de vacantes.

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

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran 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, 5 y 6, y en las 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 las empresas, éstas promoverán, prioritariamente, la promoción interna entre sus trabajadores y trabajadoras, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 a la RLT.

Artículo 29. 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 y trabajadoras de su plantilla, salvo para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando lo sean por libre contratación.

CAPÍTULO II.

Artículo 30. Formación.

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, promoverán la formación continuada de las personas trabajadoras.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de la plantilla, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en seguridad y salud laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades, pueda acceder a puestos de trabajo de superior Grupo Profesional o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador y la trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional, será preferentemente dentro de la jornada de trabajo.

Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizaran fuera de la jornada de trabajo, la asistencia será igualmente obligatoria. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 31. 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 32. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio colectivo están constituidas por el salario base de su grupo profesional y nivel y los complementos correspondientes.

La estructura retributiva del convenio queda establecida con los siguientes conceptos:

Fijos:

– Salario Base.

– Antigüedad Consolidada.

– Gratificaciones extraordinarias.

– Complemento de Puesto.

Variables:

– Nocturnidad.

– Turnicidad.

– Guardias por servicios especiales.

Artículo 33. Salario base.

Los salarios de este Convenio serán los que se establezcan en las tablas salariales que se une a este Convenio como Anexos.

Artículo 34. Complemento de Puesto.

Será el que establezca para cada grupo profesional en la tabla salarial que se anexa a este Convenio. (15 % de salario base más antigüedad consolidada. Sustituye a participación en beneficios del anterior Convenio Colectivo). Se percibirá en las doce mensualidades ordinarias anuales.

Artículo 35. 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 y trabajadoras podrán pactar la distribución de las pagas como estimen conveniente.

Artículo 36. 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 y 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.

A partir del 1 de enero de 2017 se modifica la forma de la retribución por trabajo nocturno, que pasa a devengarse como una cuantía fija por hora trabajada. Este importe queda establecido en 1.88 € por hora nocturna efectivamente trabajada para el año 2017. En lo sucesivo, este importe se revisará en la misma forma y cuantía que la establecida para los salarios.

Artículo 37. Trabajo en régimen de turnos y plus de turno.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los/las trabajadores/as ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando para el trabajador o trabajadora, la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza 24 horas al día y durante los 365 días al año. A partir del 1 de enero de 2017 comenzará a devengarse este importe. La cuantía establecida para el plus de turnicidad para el año 2017 será de 3,78 € por cada día efectivo de trabajo en sistema de turnos de 24 horas al día los 365 días del año. En lo sucesivo, este importe se revisará en la misma forma y cuantía que la establecida para los salarios.

Artículo 38. 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: 33,36 euros.

Por los sábados: 16,68 euros.

De lunes a viernes: 8,33 euros.

Estos importes son los establecidos para el año 2015. En los años sucesivos, estos importes se revisarán en la misma forma y cuantía que la establecida para los salarios en el artículo 44 del presente texto, quedando fijados los importes para cada año de vigencia convenio en los Anexos.

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 y trabajadoras los medios técnicos adecuados para que estén localizados.

Antes de finalizar cada año, se fijara en cada Empresa el calendario anual de guardias localizadas del año siguiente, de forma que todos los trabajadores y trabajadoras que realizan guardias localizadas conozcan todas las semanas que en el año le corresponde a cada uno realizar dichas guardias, con el fin de poder planificar y compaginar la actividad laboral y la vida familiar.

Artículo 39. Plus compensatorio de vinculación.

Los trabajadores y trabajadoras 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 40. Quebranto de moneda.

Se fija en 41,67 euros mensuales la cantidad a percibir en este concepto de quebranto de moneda, por el personal que realice labores de cobrador, lector-cobrador, o todo trabajador/a que de una manera continuada maneje fondos de las empresas afectadas por este Convenio.

Este importe se corresponde con el establecido para el año 2015. En los años sucesivos, este importe se revisará en la misma forma y cuantía que la establecida para los salarios en el artículo 44 del presente texto, quedando fijados los importes para cada año de vigencia convenio en los Anexos.

Artículo 41. Premio de permanencia.

La persona trabajadora 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 42. Jubilación parcial y jubilación anticipada especial a los 64 años.

Todos los trabajadores y trabajadoras 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 la persona trabajadora solicite la jubilación a los 64 años, las empresas u organismos estarán

obligados a contratar a otra persona cumpliendo los requisitos establecidos en las normas antes citadas.

Jubilación parcial y contrato de relevo; En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, así como en los acuerdos pactados en las diferentes empresas siempre y cuando se puedan efectuar según la normativa laboral y de Seguridad Social señalada anteriormente.

Artículo 43. Dietas y kilometraje.

La persona trabajadora 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: 24,23 euros.

Dieta Completa 48 euros. (Este importe comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 2017 y se revisará en la misma forma y cuantía que la establecida para los salarios)

Cuando la persona trabajadora pernocte por necesidades de la empresa fuera de la localidad 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, la persona trabajadora utilice su vehículo particular, percibirá por este concepto la cantidad de 0,303 euros/km.

Estos importes se corresponden con los establecidos para el año 2015. En los años sucesivos, este importe se revisará en la misma forma y cuantía que la establecida para los salarios en el artículo 44 del presente texto, quedando fijados los importes para cada año de vigencia convenio en los Anexos.

Artículo 44. Cláusula de revisión salarial.

Las tablas salariales y los conceptos salariales de este convenio para el año 2015 son las que figuran como Anexo I en el presente Convenio, que han sido incrementadas en un 0,9 %.

Para el año 2016 son las que figuran como ANEXO II en el presente Convenio, que han sido incrementadas en un 1,3 % Para el año 2017 son las que figuran como ANEXO III en el presente Convenio, que han sido incrementadas en un 1,5 % .Dicho incremento se establece a cuenta de lo que finalmente establezca el IPC estatal a cierre 2017. Si este fuese superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de que fuese inferior.

Para el año 2018 se establece un incremento de un 1,6 % sobre las tablas definitivas de 2017, a cuenta de lo que finalmente establezca el IPC estatal a cierre 2018 si éste fuese superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de que el mismo fuese inferior.

Artículo 45. Inaplicación de incrementos salariales en empresas en pérdidas.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

TÍTULO VI. RÉGIMEN ASISTENCIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

CAPÍTULO I.

Artículo 46. 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 y trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas del sector.

Artículo 47. Enfermedades y accidentes.

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente, la empresa abonará la persona trabajadora afectada 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/a, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores y trabajadoras legalmente constituida en la misma, podrá abonar a la persona trabajadora afectada lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 48. Seguro de accidentes.

Para el personal afectado 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, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 25.000 euros a partir de la publicación del convenio colectivo en el DOE y durante toda la vigencia del Convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos/as legales del trabajador o trabajadora, salvo que existan personas beneficiarias designadas expresamente por la persona fallecida.

Artículo 49. Ayuda escolar.

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

– 52,39 euros, al año, por cada hijo/a de edad escolar, pagaderas en el mes de octubre, previa justificación. Este importe es el establecido para el año 2015 y el mismo será revisable en la misma forma y cuantía que la establecida para los salarios en el artículo 44 del presente texto, quedando fijados los importes para cada año de vigencia convenio en los Anexos.

Artículo 50. Prendas de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores y trabajadoras (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 51. Plus suministro de agua.

La persona trabajadora que haya superado el período de prueba y esté al corriente en el pago de las facturas de agua percibirá un importe fijo mensual de 12 € brutos/mes en concepto de suministro de agua. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa comparten domicilio solo uno de ellos percibirá dicho plus. Este plus se cobrará a partir de enero de año 2017, comprometiéndose las partes a negociar la actualización de dicho importe en la negociación del siguiente convenio colectivo.

Artículo 52. Prevención de Riesgos Laborales.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

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

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

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

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

Vigilancia de la Salud.

– El empresario garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

– Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

– Aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras y grupos de trabajadores y trabajadoras que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

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

La empresa y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Por lo que se refiere a la figura de los Delegados/as de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la L.P.R.L.

Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la L.P.R.L.

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

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

Será de aplicación a los/las Delegados/as de Prevención, en su condición de representantes de los/las trabajadores/as, lo previsto en el artículo 37 de la L.P.R.L.

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

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS/LAS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

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

El tiempo utilizado por los/las Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley 31/95 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 31/95.

El empresario deberá de proporcionar a los/las Delegados/as 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 artículo 38 de la L.P.R.L.

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

VIGILANCIA DE LA SALUD.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras 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 artículo 22 de la L.P.R.L.

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 las personas trabajadoras.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la L.P.R.L., para los supuestos en los que el estado de la salud de la persona trabajadora constituya un peligro para él/ella mismo/a o para sus compañeros/as, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores y trabajadoras.

TÍTULO VII. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

Artículo 53. Competencias de los/las Delegados/as de personal y Comité de empresas.

Los/as Delegados/as 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 54. Derechos y garantías.

a) Local y tablones de anuncios: Las empresas pondrán a disposición de los/as Delegados/ as 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 tablones de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores y trabajadoras, en cada centro de trabajo.

b) Horas sindicales: Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, 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/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras 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 55. Secciones sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados/as 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/las Delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as.

Habrá un/a Delegado/a 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 56. 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/as estarán obligadas a negociar con los/las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras.

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

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.

Segunda.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a 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 153 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Vigente hasta el 02 de Octubre de 2016).

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 período 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/as, representaciones sindicales y trabajadores/as 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.

Tercera.- Con efectos de 1 de enero de 2009 quedó 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. Los trabajadores 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 TRANSITORIA PRIMERA.

Los trabajadores y trabajadoras, cuyo complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad no haya resultado totalmente absorbido por el incremento de 233’33 € anuales citado en la Disposición Adicional 4.ª del anterior

convenio 2009-2014, continuarán percibiendo como garantía «ad personam» la cantidad no absorbida anualmente y se revisará en los mismos porcentajes en los que se revisen los salarios base, según convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Con motivo de la adecuación de las antiguas categorías profesionales al actual sistema de clasificación profesional establecidas en el anterior Convenio Colectivo 2009-2014, las partes acordaron que los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2009-2014 tuvieran reconocidas en sus recibos de salarios las antiguas categorías profesionales de Oficial 1.ª u Oficial 2.ª administrativo/a, excepcionalmente 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 dicho Convenio. Estos trabajadores y trabajadoras quedaron adscritos al grupo profesional y nivel correspondiente, de acuerdo con el Cuadro de Inserción del Anexo I del Convenio Colectivo 2009-2014 y, dentro de este Grupo, mantendrán el importe del salario base y conceptos salariales de forma diferenciada al resto, manteniendo esta garantía de salario base «ad personam» durante la vigencia del presente Convenio. A estos efectos, los importes y actualizaciones de salario base para este colectivo serán los siguientes para el año 2015.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. 2 - Nivel B	1.089,24 €	163,39 €	19.388,52 €	21,84 €
G.P. 2 - Nivel A	1.142,43 €	171,36 €	20.335,20 €	22,90 €

ANEXO I.- Tabla salarial año 2015.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	998,66 €	149,80 €	17.776,16 €	18,32 €
G.P. 2 - Nivel B	1.022,93 €	153,44 €	18.208,16 €	18,92 €
G.P. 2 - Nivel A	1.041,79 €	156,27 €	18.543,88 €	19,26 €
G.P. 3 - Nivel B	1.066,91 €	160,04 €	18.991,04 €	19,74 €
G.P. 3 - Nivel A	1.127,85 €	169,18 €	20.075,76 €	21,82 €
G.P. 4	1.154,98 €	173,25 €	20.558,68 €	22,89 €
G.P. 5	1.196,42 €	179,46 €	21.296,24 €	23,96 €
G.P. 6	1.225,79 €	183,87 €	21.819,08 €	24,56 €

Artículo 36	Plus trabajo nocturno	25 % sobre el salario base del trabajador. A partir de 3 horas nocturnas trabajadas se tiene en consideración toda la jornada	
Artículo 37	Plus de turnicidad	Entra en vigor a partir del 1 de enero de 2017	
Artículo 38	Servicios Especiales	33,36 €	domingos y festivos
		16,68 €	sábados
		8,33 €	diario
Artículo 40	Quebranto de moneda	41,67 €	mes
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base	
Artículo 43	Media dieta	24,23 €	día
Kilometraje	Kilometraje	0,303 €	kilómetro
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000 €	
Artículo 49	Ayuda Escolar	52,39 €	Por hijo/a hasta los 18 años de edad
Artículo 51	Plus suministro de Agua	Entra en vigor a partir del 1 de enero de 2017	
Jornada Anual	Jornada anual	1.698	Horas anuales

ANEXO II.- Tabla salarial año 2016.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	1.011,64 €	151,75 €	18.007,24 €	18,56 €
G.P. 2 - Nivel B	1.036,23 €	155,43 €	18.444,84 €	19,17 €
G.P. 2 - Nivel A	1.055,33 €	158,30 €	18.784,88 €	19,51 €
G.P. 3 - Nivel B	1.080,78 €	162,12 €	19.237,92 €	20,00 €
G.P. 3 - Nivel A	1.142,51 €	171,38 €	20.336,72 €	22,10 €
G.P. 4	1.169,99 €	175,50 €	20.825,84 €	23,19 €
G.P. 5	1.211,97 €	181,80 €	21.573,12 €	24,27 €
G.P. 6	1.241,73 €	186,26 €	22.102,80 €	24,88 €

Artículo 36	Plus trabajo nocturno	25 % sobre el salario base del trabajador. A partir de 3 horas nocturnas trabajadas se tiene en consideración toda la jornada	
Artículo 37	Plus de turnicidad	Entra en vigor a partir del 1 de enero de 2017	
Artículo 38	Servicios Especiales	33,79 €	domingos y festivos
		16,90 €	sábados
		8,44 €	diario
Artículo 40	Quebranto de moneda	42,21 €	mes
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base	
Artículo 43	Media dieta	24,54 €	día
Kilometraje	Kilometraje	0,307 €	kilómetro
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000 €	
Artículo 49	Ayuda Escolar	53,07 €	Por hijo/a hasta los 18 años de edad
Artículo 51	Plus suministro de Agua	Entra en vigor a partir del 1 de enero de 2017	
Jornada Anual	Jornada anual	1.698	Horas anuales

ANEXO III.- Tabla salarial provisional año 2017.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	1.026,81 €	154,02 €	18.277,20 €	18,84 €
G.P. 2 - Nivel B	1.051,77 €	157,77 €	18.721,56 €	19,46 €
G.P. 2 - Nivel A	1.071,16 €	160,67 €	19.066,60 €	19,80 €
G.P. 3 - Nivel B	1.096,99 €	164,55 €	19.526,44 €	20,30 €
G.P. 3 - Nivel A	1.159,65 €	173,95 €	20.641,80 €	22,43 €
G.P. 4	1.187,54 €	178,13 €	21.138,20 €	23,54 €
G.P. 5	1.230,15 €	184,52 €	21.896,64 €	24,63 €
G.P. 6	1.260,36 €	189,05 €	22.434,36 €	25,25 €

Artículo 36	Plus trabajo nocturno	1,88 €	hora trabajada
Artículo 37	Plus de turnicidad	3,78 €	dia efectivo trabajo
Artículo 38	Servicios Especiales	34,30 €	domingos y festivos
		17,15 €	sábados
		8,57 €	diario
Artículo 40	Quebranto de moneda	42,84 €	mes
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base	
Artículo 43	Media dieta	24,91 €	día
	Dieta completa	48,00 €	dia
Kilometraje	Kilometraje	0,312 €	kilómetro
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000 €	
Artículo 49	Ayuda Escolar	53,87 €	Por hijo/a hasta los 18 años de edad
Artículo 51	Plus suministro de Agua	12,00 €	mes
Jornada Anual	Jornada anual	1.698	Horas anuales

ANEXO IV.- Tabla salarial provisional año 2018.

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	1.043,24 €	156,49 €	18.569,72 €	19,14 €
G.P. 2 - Nivel B	1.068,60 €	160,29 €	19.021,08 €	19,77 €
G.P. 2 - Nivel B (D.A.V)	1.137,87 €	170,68 €	20.254,08 €	22,81 €
G.P. 2 - Nivel A	1.088,30 €	163,25 €	19.371,80 €	20,12 €
G.P. 2 - Nivel A (D.A.V)	1.193,43 €	179,01 €	21.243,00 €	23,93 €
G.P. 3 - Nivel B	1.114,54 €	167,18 €	19.838,80 €	20,62 €
G.P. 3 - Nivel A	1.178,20 €	176,73 €	20.971,96 €	22,79 €
G.P. 4	1.206,54 €	180,98 €	21.476,40 €	23,92 €
G.P. 5	1.249,83 €	187,47 €	22.246,92 €	25,02 €
G.P. 6	1.280,53 €	192,08 €	22.793,44 €	25,65 €

Artículo 36	Plus trabajo nocturno	1,91 €	hora trabajada
Artículo 37	Plus de turnicidad	3,84 €	día efectivo trabajo
Artículo 38	Servicios Especiales	34,85 €	domingos y festivos
		17,42 €	sábados
		8,71 €	diario
Artículo 40	Quebranto de moneda	43,53 €	mes
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base	
Artículo 43	Media dieta	25,31 €	día
	Dieta completa	48,77 €	día
Kilometraje	Kilometraje	0,317 €	kilómetro
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000 €	
Artículo 49	Ayuda Escolar	54,73 €	Por hijo/a hasta los 18 años de edad
Artículo 51	Plus suministro de Agua	12,00 €	mes
Jornada Anual	Jornada anual	1.698	Horas anuales

ANEXO V.- Modelo a rellenar para consultas.

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE DEPURACIÓN DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA

A la comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura.

En _____, a _____ de _____ de _____

DATOS DE LA EMPRESA

EMPRESA

ACTIVIDAD

CENTRO DE TRABAJO

DOMICILIO

CIUDAD

TELEFONO FAX

N.º TRABAJADORES

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA CONSULTA

NOMBRE Y APELLIDOS

ACTUA EN CALIDAD DE *

ORGANIZACIÓN A TRAVES DE LA CUAL PRESENTA LA CONSULTA

MODIFICACIÓN (DOE NÚMERO 111 – Lunes, 12 de junio de 2017)

RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2017, 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 la publicación de la modificación del «Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura».

Visto el texto del Acta de 22 de febrero de 2017 de la Comisión Negociadora del «Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura» -código de convenio 81000045011997-, publicado en el DOE n.º 33, de 16 de febrero de 2017, en la que se recoge el acuerdo relativo a la modificación de los artículos 11 y 42 de citado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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 la inscripción de la citada acta 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, 17 de mayo de 2017.

La Directora General de Trabajo, MARÍA SANDRA PACHECO MAYA.

ACTA DE SUBSANACIÓN DE DEFECTOS.

En la ciudad de Mérida en la Fundación de Relaciones Laborales sita en la calle Juan Pablo Forner, n.º 1, 2.ª Planta, el día 22 de febrero de 2017, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura. Con asistencia de:

Por la Asociación de Empresas del Sector del Agua en Extremadura, sus miembros de la Junta Directiva.

D. ANTONIO ÁLVAREZ BAEZA.

D. JOSÉ ANTONIO SALVADOR NADAL.

D. MANUEL ALCOUCER DÍAZ.

– Parte Social.

Por UGT:

D. DIEGO FERNÁNDEZ CABALLERO.

D. CLEMENTE GARCÍA FERNANDEZ.

D. EDUARDO GARRIDO CABALLERO.

D. APARICIO LABRADOR SÁNCHEZ.

Por Comisiones Obreras:

D. JUAN JOSÉ LÓPEZ ROMERO.

D. PASCUAL IGLESIAS LEÓN.

Por CSI-F:

D. JUAN LUIS GUISADO GONZÁLEZ.

ACUERDOS.

Primero. Las partes comparecientes acuerdan atender el requerimiento de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura, relativo a los posibles vicios de ilegalidad en los que incurre el convenio de referencia, incoado en el expediente número 81/01/0035/2016, Ref. Código 81000045011997. A tal efecto, proceden a modificar el texto de los artículos del convenio advertidos en la resolución administrativa citada que a continuación se relacionarán.

Segundo. En atención al hecho primero del requerimiento administrativo, queda aprobado el artículo 11 del convenio con el siguiente texto:

Artículo 11. 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.

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 uno, 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.

Tercero. En atención al hecho segundo del requerimiento administrativo, queda aprobado el artículo 42 del convenio, con el siguiente texto:

Artículo. 42. Jubilación parcial y jubilación anticipada especial a los 64 años.

La jubilación especial a los 64 años solo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 5, de la Ley General de la Seguridad Social.

Jubilación parcial y contrato de relevo; En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, así como en los acuerdos pactados en las diferentes empresas siempre y cuando se puedan efectuar según la normativa laboral y de Seguridad Social señalada anteriormente.

REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 38 – Jueves, 22 de febrero de 2018)

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2018, 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 la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura en la que se aprueban las tablas salariales y demás conceptos económicos definitivos para el año 2017 y provisionales 2018.

Visto el texto del acta de 18 de enero de 2018 suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de las empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura para los años 2015-2018 (código de convenio. 81000045011997), en la que se acordó la aprobación de las tablas salariales y demás conceptos económicos definitivos para el año 2017, así como la aprobación de las tablas salariales y demás conceptos económicos provisionales para el año 2018 en el ámbito de aplicación del citado convenio, presentada en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura el 24 de enero, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el 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, con notificación a las partes firmantes.

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

Mérida, 7 de febrero de 2018.

La Directora General de Trabajo, MARÍA SANDRA PACHECO MAYA.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA PARA LOS AÑOS 2015-2018.

Por la representación de la Asociación de Empresas del Sector del Agua en Extremadura:

D. ANTONIO ÁLVAREZ BAEZA.

D. MANUEL ALCOUCER DIAZ.

D. RAFAEL GARCÍA MEZQUITA.

D. IGNACIO PIÑILLA ALBARRÁN.

Por la representación de sindicato UGT-FICA:

D. APARICIO LABRADOR SANCHEZ.

D. DIEGO FERNÁNDEZ CABALLERO.

Por la representación del sindicato CCOO-FSC:

D. JUAN JOSÉ LÓPEZ ROMERO.

Por la representación del sindicato CSI-F:

D. JUAN LUÍS GUISADO GONZÁLEZ.

En Mérida, a las 10:30 horas del día 18 de enero de 2018, en la sede de la Fundación de Relaciones Laborales sita en la c/Juan Pablo Forner, 1, 3.ª planta, se reúnen las partes arriba señaladas, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura para los años 2015-2018, publicado en el DOE el 16 de febrero de 2017, para tratar los siguientes asuntos:

1. Aprobación de las tablas salariales y demás conceptos económicos, definitivos para el año 2017:

El artículo 44 del convenio colectivo indica lo siguiente: «Para el año 2017 son las que figuran como anexo III en el presente convenio, que han sido incrementadas en un 1,5 %. Dicho incremento se establece a cuenta de lo que finalmente establezca el IPC estatal a cierre 2017. Si este fuese superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de que fuese inferior». Dado que el IPC publicado ha terminado en el 1,1 % para el 2017 según el INE, siendo por debajo del incremento salarial pactado en convenio, por ello se establecen las tablas salariales como definitivas con el 1,5 % aplicado a cuenta sin incrementos.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA PARA LOS AÑOS 2015 A 2018

TABLA SALARIAL DEFINITIVA
AÑO 2017

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	1.026,81 €	154,02 €	18.277,20 €	18,84 €
G.P. 2 - Nivel B	1.051,77 €	157,77 €	18.721,56 €	19,46 €
G.P. 2 - Nivel A	1.071,16 €	160,67 €	19.066,60 €	19,80 €
G.P. 3 - Nivel B	1.096,99 €	164,55 €	19.526,44 €	20,30 €
G.P. 3 - Nivel A	1.159,65 €	173,95 €	20.641,80 €	22,43 €
G.P. 4	1.187,54 €	178,13 €	21.138,20 €	23,54 €
G.P. 5	1.230,15 €	184,52 €	21.896,64 €	24,63 €
G.P. 6	1.260,36 €	189,05 €	22.434,36 €	25,25 €

Artículo 36	Plus trabajo nocturno	1,88 €	hora trabajada
Artículo 37	Plus de turnicidad	3,78 €	dia efectivo trabajo
Artículo 38	Servicios Especiales	34,30 €	domingos y festivos
		17,15 €	sábados
		8,57 €	diario
Artículo 40	Quebranto de moneda	42,84 €	mes
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base	
Artículo 43	Media dieta	24,91 €	día
	Dieta completa	48,00 €	dia
Kilometraje	Kilometraje	0,312 €	kilómetro
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000 €	
Artículo 49	Ayuda Escolar	53,87 €	Por hijo/a hasta los 18 años de edad
Artículo 51	Plus suministro de Agua	12,00 €	mes
Jornada Anual	Jornada anual	1.698	Horas anuales

2. Aprobación de las tablas salariales y demás conceptos económicos, provisionales para 2018:

Asimismo, el artículo 44 del convenio colectivo también establece que: «Para el año 2018 se establece un incremento de un 1,6 % sobre las tablas definitivas de 2017, a cuenta de lo que finalmente establezca el IPC estatal a cierre 2018 si éste fuese superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de que el mismo fuese inferior».

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA PARA LOS AÑOS 2015 A 2018

TABLA SALARIAL PROVISIONAL
AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	1.043,24 €	156,49 €	18.569,72 €	19,14 €
G.P. 2 - Nivel B	1.068,60 €	160,29 €	19.021,08 €	19,77 €
G.P. 2 - Nivel B (D.T.S)	1.137,87 €	170,68 €	20.254,08 €	22,81 €
G.P. 2 - Nivel A	1.088,30 €	163,25 €	19.371,80 €	20,12 €
G.P. 2 - Nivel A (D.T.S)	1.193,43 €	179,01 €	21.243,00 €	23,93 €
G.P. 3 - Nivel B	1.114,54 €	167,18 €	19.838,80 €	20,62 €
G.P. 3 - Nivel A	1.178,20 €	176,73 €	20.971,96 €	22,79 €
G.P. 4	1.206,54 €	180,98 €	21.476,40 €	23,92 €
G.P. 5	1.249,83 €	187,47 €	22.246,92 €	25,02 €
G.P. 6	1.280,53 €	192,08 €	22.793,44 €	25,65 €

Artículo 36	Plus trabajo nocturno	1,91 €	hora trabajada
Artículo 37	Plus de turnicidad	3,84 €	día efectivo trabajo
Artículo 38	Servicios Especiales	34,85 €	domingos y festivos
		17,42 €	sábados
		8,71 €	diario
Artículo 40	Quebranto de moneda	43,53 €	mes
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base	
Artículo 43	Media dieta	25,31 €	día
	Dieta completa	48,77 €	día
Kilometraje	Kilometraje	0,317 €	kilómetro
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000 €	
Artículo 49	Ayuda Escolar	54,73 €	Por hijo/a hasta los 18 años de edad
Artículo 51	Plus suministro de Agua	12,00 €	mes
Jornada Anual	Jornada anual	1.698	Horas anuales

Se autoriza por parte de los miembros de la Comisión Paritaria a D. Patrocinio Sánchez Escobar con DNI 9161243K para que proceda al registro para la publicación de dichas tablas salariales.

Y sin más asuntos que tratar, firman las personas que suscriben el presente acta en el lugar y fecha indicados

ut supra.

REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 44 – Martes, 5 de marzo de 2019)

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2019, 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 la publicación del Acuerdo de aprobación de la tablas salariales y demás conceptos económicos definitivos para el año 2018 del Convenio Colectivo de empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales de Extremadura.

Visto el texto del acta de fecha 24 de enero de 2019, suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y Residuales de Extremadura, (código de convenio. 81000045011997),en la que se acordó la aprobación de las tablas salariales y demás conceptos económicos definitivos para el año 2018, en el ámbito de aplicación del citado convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con notificación a las partes firmantes.

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

Mérida, 6 de febrero de 2019.

La Directora General de Trabajo, MARIA SANDRA PACHECO MAYA.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA PARA LOS AÑOS 2015-2018.

Por la representación de la Asociación de Empresas del Sector del Agua en Extremadura:

D. ANTONIO ÁLVAREZ BAEZA.

D. MANUEL ALCOUCER DIAZ.

D. RAFAEL GARCÍA MEZQUITA.

D. IGNACIO PIÑILLA ALBARRÁN.

Por la representación de sindicato UGT-FICA:

D. APARICIO LABRADOR SANCHEZ.

D. DIEGO FERNÁNDEZ CABALLERO.

Por la representación del sindicato CCOO-FSC:

D. JUAN JOSÉ LÓPEZ ROMERO.

Por la representación del sindicato CSI-F:

D. JUAN LUÍS GUISADO GONZÁLEZ.

En Mérida, a las 10:00 horas del día 24 de enero de 2019, en la sede de la Fundación de Relaciones Laborales sita en la C/Juan Pablo Forner, 1, 3.ª Planta, se reúnen las partes arriba señaladas, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Captación, Elevación y Distribución de Aguas Potables y

Residuales de Extremadura para los años 2015-2018, publicado en el DOE el 16 de febrero de 2017, para tratar los siguientes asuntos:

1. Aprobación de las tablas salariales y demás conceptos económicos, definitivos para el año 2018:

El artículo 44 del Convenio Colectivo indica lo siguiente: «Para el año 2018 se establece un incremento de un 1,6 % sobre las tablas definitivas de 2017, a cuenta de lo que finalmente establezca el IPC estatal a cierre 2018 si éste fuese superior, no produciéndose revisión alguna en el caso de que el mismo fuese inferior». Dado que el IPC publicado ha terminado en el 1,2 % para el 2018 según el INE, siendo por debajo del incremento salarial pactado en convenio, por ello se establecen las tablas salariales como definitivas con el 1,6 % aplicado a cuenta sin incrementos adicionales.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA PARA LOS AÑOS 2015 A 2018

TABLA SALARIAL DEFINITIVA
AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	1.043,24 €	156,49 €	18.569,72 €	19,14 €
G.P. 2 - Nivel B	1.068,60 €	160,29 €	19.021,08 €	19,77 €
G.P. 2 - Nivel B (D.T.S)	1.137,87 €	170,68 €	20.254,08 €	22,81 €
G.P. 2 - Nivel A	1.088,30 €	163,25 €	19.371,80 €	20,12 €
G.P. 2 - Nivel A (D.T.S)	1.193,43 €	179,01 €	21.243,00 €	23,93 €
G.P. 3 - Nivel B	1.114,54 €	167,18 €	19.838,80 €	20,62 €
G.P. 3 - Nivel A	1.178,20 €	176,73 €	20.971,96 €	22,79 €
G.P. 4	1.206,54 €	180,98 €	21.476,40 €	23,92 €
G.P. 5	1.249,83 €	187,47 €	22.246,92 €	25,02 €
G.P. 6	1.280,53 €	192,08 €	22.793,44 €	25,65 €

Artículo 36	Plus trabajo nocturno	1,91 €	hora trabajada
Artículo 37	Plus de turnicidad	3,84 €	día efectivo trabajo
Artículo 38	Servicios Especiales	34,85 €	domingos y festivos
		17,42 €	sábados
		8,71 €	diario
Artículo 40	Quebranto de moneda	43,53 €	mes
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base	
Artículo 43	Media dieta	25,31 €	día
	Dieta completa	48,77 €	día
Kilometraje	Kilometraje	0,317 €	kilómetro
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000 €	
Artículo 49	Ayuda Escolar	54,73 €	Por hijo/a hasta los 18 años de edad
Artículo 51	Plus suministro de Agua	12,00 €	mes
Jornada Anual	Jornada anual	1.698	Horas anuales

Se autoriza por parte de los miembros de la Comisión Paritaria a D. Patrocinio Sánchez Escobar con DNI 9161243K para que proceda al registro para la publicación de dichas tablas salariales.

Y sin más asuntos que tratar, firman las personas que suscriben el presente acta en el lugar y fecha indicados ut supra.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE EXTREMADURA				
CONVENIO COLECTIVO (DOE NÚMERO 33 - Jueves, 16 de febrero de 2017)				
Artículo 18. Jornada y horario				
2. La Jornada máxima anual será de	1698	horas de trabajo efectivo.		
REVISIÓN SALARIAL (DOE NÚMERO 44 - Martes, 5 de marzo de 2019)				
CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2015 A 2018				
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018				
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	TOTAL BRUTO ANUAL	HORAS EXTRA
G.P. I	1.043,24	156,49	18.569,72	19,14
G.P. 2 - Nivel B	1.068,60	160,29	19.021,08	19,77
G.P. 2 - Nivel B (D.T.S)	1.137,87	170,68	20.254,08	22,81
G.P. 2 - Nivel A	1.088,30	163,25	19.371,80	20,12
G.P. 2 - Nivel A (D.T.S)	1.193,43	179,01	21.243,00	23,93
G.P. 3 - Nivel B	1.114,54	167,18	19.838,80	20,62
G.P. 3 - Nivel A	1.178,20	176,73	20.971,96	22,79

G.P. 4	1.206,54	180,98	21.476,40	23,92
G.P. 5	1.249,83	187,47	22.246,92	25,02
G.P. 6	1.280,53	192,08	22.793,44	25,65
Artículo 36	Plus trabajo nocturno	1,91	hora trabajada	
Artículo 37	Plus de turnicidad	3,84	día efectivo trabajo	
Artículo 38	Servicios Especiales	34,85	domingos y festivos	
		17,42	sábados	
		8,71	diario	
Artículo 40	Quebranto de moneda	43,53	mes	
Artículo 41	Premio de Permanencia	Al cumplir 10 años de permanencia en la empresa, una mensualidad del salario base		
Artículo 43	Media dieta	25,31	día	
	Dieta completa	48,77	día	
Kilometraje	Kilometraje	0,32	kilómetro	
Artículo 48	Seguro de Accidentes	25.000,00		
Artículo 49	Ayuda Escolar	54,73	Por hijo/a hasta los 18 años de edad	
Artículo 51	Plus suministro de Agua	12,00	mes	
Jornada Anual	Jornada anual	1698	Horas anuales	